

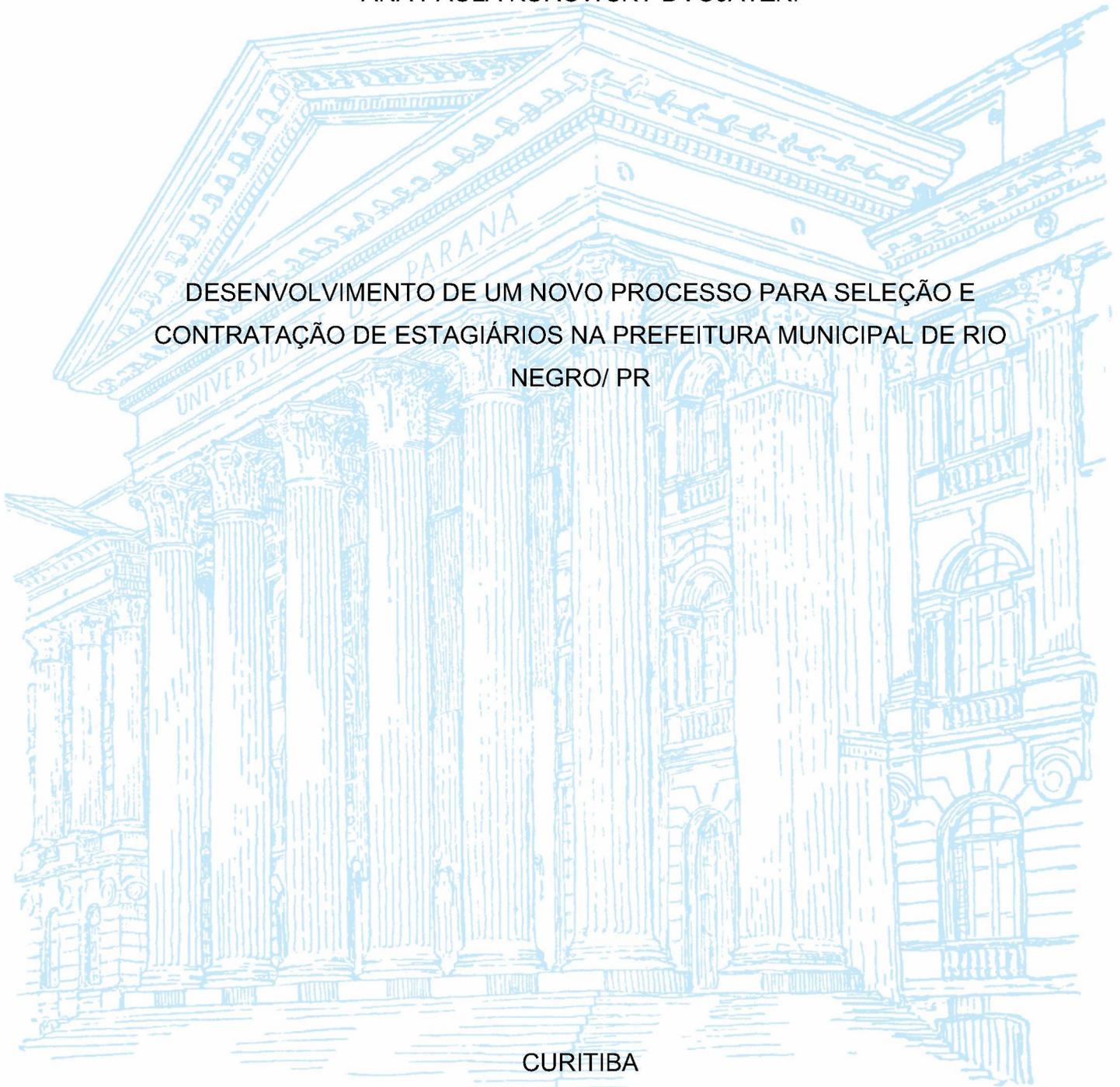
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANA PAULA KUROWSKY DVOJATZKI

DESENVOLVIMENTO DE UM NOVO PROCESSO PARA SELEÇÃO E
CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO
NEGRO/ PR

CURITIBA

2019



ANA PAULA KUROWSKY DVOJATZKI

DESENVOLVIMENTO DE UM NOVO PROCESSO PARA SELEÇÃO E
CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO
NEGRO/ PR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do grau de Pós
Graduação *lato sensu* em Gestão Pública da
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Acyr Seleme

CURITIBA

2019

RESUMO

O presente projeto teve por objetivo desenvolver um novo processo de contratação de estagiários para a Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR. Os dados para a realização do trabalho foram coletados através de um estudo aplicado com uma abordagem qualitativa. A realização deste estudo partiu inicialmente da hipótese, levantada sobre uma observação participante, da possível ocorrência de problemas administrativos vivenciados pelo Departamento de Recursos Humanos nas rotinas utilizadas na contratação de estagiários; problemas que refletem na desobediência à lei nº 11.788/ 2008; lei federal que estabelece as normas necessárias para regularizar estas contratações. Para se comprovar a hipótese utilizou-se de uma entrevista (sondagem) realizada com a diretora do referido departamento e de um questionário aplicado a uma amostra de estagiários; as informações foram dispostas em triangulação, permitindo a conclusão de que os maiores problemas encontrados no atual processo de contratação de estagiários pela prefeitura de Rio Negro/ PR podem resultar em vínculo empregatício de alguns estagiários com a parte concedente, devendo a prefeitura arcar financeiramente com estes custos, além de não proporcionar direito a segurança e a saúde no local de trabalho aos estagiários, devido a demora na entrega de sua documentação aos responsáveis em verificá-la. Busca-se com a implantação de um novo processo para execução deste serviço público, oferecer vagas de estágio para os alunos rio-negrenses; a obediência à lei do estágio; o respeito aos alunos que procuram uma chance de estagiar e; oferecer a sociedade local uma maneira democrática de contratação de estagiários para que estes possam desenvolver maiores conhecimentos em sua área de estudo atuando junto à prefeitura.

Palavras-chave: Estágio. Estagiários. Parte Concedente. Vínculo Empregatício. Processos.

ABSTRACT

The objective of this project was to develop a new hiring process for trainees for the City of Rio Negro / PR. The data for the accomplishment of the work were collected through an applied study with a qualitative approach. The study was based initially on the hypothesis, raised on a participant observation, of the possible occurrence of administrative problems experienced by the Department of Human Resources in the routines used in trainees contraction; problems that reflect in the disobedience to the law nº 11.788 / 2008; law that establishes the necessary norms to regularize these hirings. To test the hypothesis, an interview (survey) was carried out with the director of said department and a questionnaire was applied to a sample of trainees; the information was arranged in triangulation, allowing the conclusion that the major problems encountered in the current hiring process of trainees by the municipality of Rio Negro / PR may result in the employment relationship of some trainees with the granting party, and the city should be financially responsible for these costs, in addition to not providing the right to safety and health in the workplace to the trainees, due to the delay in the delivery of their documentation to those responsible for verifying it. It seeks to implement a new process to execute this public service, to offer internship vacancies for the Rio Negro students; obedience to the law of the stage; Respect for students seeking a chance to intern and offer the local society a democratic way of hiring trainees so that they can develop greater knowledge in their area of study acting together with the city hall.

Keywords: Stage. Trainees. Granting Party. Employment Bond. Processes.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 APRESENTAÇÃO.....	6
1.2 OBJETIVO GERAL.....	6
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.4 JUSTIFICATIVA.....	7
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	9
2.1 LEI Nº 11.788/2008.....	9
2.1.1 ESTÁGIO.....	10
2.1.2 ESTAGIÁRIO.....	10
2.1.3 PARTE CONCEDENTE.....	11
2.1.4 INSTITUIÇÃO DE ENSINO.....	12
2.1.5 TERMO DE COMPROMISSO.....	12
2.1.6 AGENTE DE INTEGRAÇÃO.....	13
2.2 LICITAÇÃO.....	13
2.2.1 MODALIDADE PREGÃO.....	14
2.3 PROJETOS E PROCESSOS.....	15
2.4 INSTITUCIONALIZAÇÃO.....	16
3 DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	17
3.1 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	17
3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	18
4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	21
4.1 PROPOSTA TÉCNICA.....	21
4.1.1 PLANO DE IMPLANTAÇÃO.....	23
4.1.2 RECURSOS.....	24
4.1.3 RESULTADOS ESPERADOS.....	25
4.1.4 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS.....	27
5 CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
APÊNDICES	33
Apêndice 1: Roteiro de entrevista não publicada realizada através de correio eletrônico com a Diretora do Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR.....	33
Apêndice 2: Questionário aplicado aos estagiários da Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR.....	35
ANEXOS	38
ANEXO 1: LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.....	38
ANEXO 2: Prefeitura de Campo Largo - PR divulga abertura do Novo Processo Seletivo.....	43
ANEXO 3: Prefeitura de São José dos Pinhais - PR abre Processo Seletivo para estágio.....	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

A Lei Federal nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio), regulariza as normas de contratação de estagiários (neste projeto trata-se de estágio não-obrigatório) pelo setor privado e pela Administração Pública, onde ambos os setores devem obedecer às mesmas determinações, podendo responder legalmente às infrações a referida lei.

Para a realização deste projeto técnico foi observado o processo de contratação de estagiários junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR, sendo esta uma organização pertencente ao ramo da Administração Pública municipal e coletadas junto aos estagiários, informações de como foram realizadas suas contratações e seu nível de conhecimento sobre a lei do estágio.

Verificou-se que o processo de contratação de estagiários por esta prefeitura, envolve muitas pessoas, físicas e jurídicas, trazendo ao Departamento de Recursos Humanos informações tardias sobre a real condição de cada estagiário contratado. A prefeitura municipal de Rio Negro opta, de acordo com o artigo Art. 5º da Lei nº 11.788/ 2008, contratar estagiários através de um Agente de Integração, sendo o departamento de Recursos Humanos o último, e mais importante setor, envolvido na validação dos contratos de estágio. Devido ao grande número de pessoas envolvidas nas fases de seleção e contratação de estagiários e a posição do departamento de Recursos Humanos dentro desse processo, são constatados por este departamento alguns problemas que podem resultar em infrações a Lei do Estágio. Inicialmente pode-se dizer que a Prefeitura Municipal de Rio Negro necessita rever todas as fases do processo de seleção e contratação de estagiários e reformular as etapas mais críticas, na tentativa de cumprir integralmente a lei nº 11.788/ 2008 e evitar possíveis sanções e punições.

1.2 OBJETIVO GERAL

Formular um novo processo de seleção e contratação de estagiários visando à obediência à Lei do Estágio (Lei Federal nº 11.788/ 2008), buscando evitar em curto prazo a ocorrência de situações que resultem a desobediência da referida lei e, possíveis condenações judiciais à Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar o atual processo de seleção e contratação de estagiários na Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR.

Diagnosticar erros e falhas no atual sistema de seleção e contratação de estagiários.

Elencar os problemas que surgem no decorrer do atual processo.

Propor novos projetos de seleção e contratação de estagiários, em prol de formular um novo processo que substitua o atual.

1.4 JUSTIFICATIVA

A gestão operacional na Administração Pública é responsável em fornecer à sociedade os serviços públicos propriamente ditos, ao mesmo tempo deve avaliar constantemente a execução destes serviços, buscando o bem-estar social e defendendo os direitos coletivos e a equidade entre os cidadãos, oferecendo o mesmo serviço com a mesma qualidade e frequência a todas as pessoas sem distinção.

Dentro da gestão operacional da Administração Pública existem os projetos e processos que caracterizam maneiras de prestar os serviços a população. O estudo do processo de contratação de estagiários pela Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR, permite conhecer as etapas do processo que possam surtir alguma sanção ou multa a esta organização devido a falhas que ocorram durante a execução das atividades operacionais ligadas a ele, resultando em propostas relevantes a serem implantadas, com o objetivo de corrigir as falhas do processo e permitindo à prefeitura obedecer às normas estabelecidas na lei nº 11.788/ 2008, além de esclarecer aos alunos contratados como estagiários sua relação contratual

com a prefeitura e todas as especificidades necessárias para garantir seu aprendizado empírico.

Grande parte dos jovens rio-negrenses que se encontram em idade acadêmica, busca junto à prefeitura municipal uma chance de ocupar uma vaga de estágio, com o objetivo de melhorar sua aprendizagem em relação a sua área de estudos, nesta ocasião a sociedade possui confiança de que seus estudantes serão bem recebidos pelo poder público municipal e serão bem orientados na questão de sua aprendizagem prática. Este fato denota a importância da prefeitura manter um processo bem definido, claro e objetivo para a contratação de estagiários; evitando causar dúvidas aos candidatos e permitindo o acesso as vagas de estágio a todos os estudantes municipais de forma democrática.

A sociedade necessita olhar para o poder público e ver nele processos que funcionem corretamente, ver que as leis são obedecidas, cabendo à Administração Pública buscar sempre melhorar sua prestação de serviços, modificando seus métodos de trabalho e se aperfeiçoando para demonstrar que suas decisões respeitam a utilização eficaz de recursos arrecadados da população, sejam estes recursos oriundos de qualquer natureza.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O estágio representa um aprendizado prático aos alunos que o buscam, sendo o estágio obrigatório uma parte inerente a cada curso de formação técnica ou superior, sendo condição parcial para obter aprovação do curso mediante cumprimento da carga horária estabelecida e, o estágio não-obrigatório, que possibilita ao estudante receber um auxílio monetário mensal durante sua realização; mesmo se tratando de estágio opcional, as atividades desenvolvidas durante o estágio não-obrigatório devem estar de acordo com a área de estudo do aluno e ser realizadas mediante a orientação de um supervisor que possua formação compatível com a área de estudo do estagiário. Para um contrato de estágio ter validade legal e não indicar vínculo empregatício para os estudantes, este documento necessita estar assinado por todas as partes envolvidas no contrato, o agente de integração, o aluno, seu responsável caso seja menor de 18 anos, a instituição de ensino que este aluno frequenta e a parte concedente, que é a Prefeitura Municipal de Rio Negro, além de ser devidamente entregue à parte concedente ou ao agente de integração. Devido a logística do processo, fica acordado entre estas duas instituições que os contratos devem ser entregues ao departamento de Recursos Humanos da prefeitura e, após assinados pelo Executivo Municipal são encaminhados ao agente de integração. (BRASIL, 2008)

Este projeto técnico trata apenas da contratação de estudantes pela Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR para atuarem no estágio não-obrigatório ou estágio remunerado, como é comumente conhecido. Analisa-se este processo de contratação sobre a orientação da Lei nº 11.788/ 2008.

2.1 LEI Nº 11.788/2008

A Lei Federal nº 11.788/ 2008 (Lei do Estágio) regulamenta a contratação de estudantes para atuarem como estagiários junto às empresas privadas e as organizações públicas; possibilitando uma capacitação prática aos estudantes, uma vez que, o estágio só poderá se realizar dentro da área do curso em que o estudante frequenta. Esta lei refere-se a:

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências (BRASIL, 2008).

A lei do estágio não possui relação alguma com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tratando o estágio como uma modalidade específica de ensino empírico e não tratando esta modalidade como um vínculo empregatício; a CLT dá segurança e direitos aos trabalhadores em geral, enquanto a lei do estágio defende o direito do aluno estagiário em aprimorar os conhecimentos sobre sua área de estudos, possibilitando a ele uma contraprestação em forma monetária e garantindo-lhe segurança à sua saúde durante a realizações de suas atividades.

2.1.1 ESTÁGIO

Estágio é uma parte do projeto pedagógico do curso; visa o aprendizado de competências próprias ao aluno e o seu desenvolvimento como cidadão e para o trabalho. É realizado sobre supervisão e desenvolvido em um ambiente de trabalho. (BRASIL, 2010)

O estágio não caracteriza vínculo empregatício do estudante com a parte concedente do estágio, desde que observadas algumas determinações estabelecidas na Lei do Estágio:

Art. 3º... I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
 II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
 III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso (BRASIL, 2008).

A não observância do artigo supracitado da referida lei, submete a parte concedente de estágio a pagar ao estudante todos os direitos trabalhistas de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 2008)

2.1.2 ESTAGIÁRIO

Poderá atuar como estagiário na modalidade de estágio não-obrigatório o estudante que estiver matriculado e frequentando regularmente as aulas em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, dos anos finais do ensino fundamental, na educação especial, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. Os estudantes estrangeiros devidamente matriculados em cursos superiores no país podem atuar como estagiários na forma da lei, observando o prazo de seu visto de estudante. Em quaisquer dos atos listados a cima o aluno deve possuir 16 anos completos. (BRASIL, 2008)

Segundo a Lei nº 11.788/ 2008, outras especificações devem ser observadas quanto à ausência de vínculo empregatício:

- Carga horária de 4h diárias e 20h semanais, para estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- Carga horária de 6h diárias ou 30h semanais para estudantes de ensino superior, educação profissional e ensino médio regular;
- O mesmo aluno somente poderá ser estagiário em uma mesma organização (parte concedente) pelo período de 2 (dois) anos; exceto portadores de deficiência.

2.1.3 PARTE CONCEDENTE

Na relação de estágio a parte concedente é toda organização que oferece vagas e contrata estudantes para atuarem como estagiários, oferecendo-lhes uma contraprestação, que se caracteriza como bolsa auxílio. (BRASIL, 2010)

Obedecendo ao especificado na Lei nº 11.788/ 2008, as organizações que podem oferecer estágio são as seguintes:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional (BRASIL, 2008).

Entre as competências da parte concedente podemos citar:

- Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando,
- Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- Indicar profissional do seu quadro de pessoal para orientar e supervisionar simultaneamente até no máximo 10 (dez) estagiários;
- Contratar em favor do estagiário, seguro contra acidentes pessoais;
- Manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- Em um período de no mínimo 6 (seis) meses, enviar a instituição de ensino, relatório das atividades desenvolvidas pelo estudante.

Sendo a parte concedente obrigada a efetivar vínculo empregatício com os alunos caso estes exerçam atividades relacionadas ao estágio, mas sem estarem com a situação contratual legalmente válida, fica sobre responsabilidade do departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Negro o recebimento e análise dos contratos e consequente autorização para que o estágio seja iniciado.

2.1.4 INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Para a Lei nº 11.788/ 2008 a instituição de ensino refere-se à instituição na qual o estagiário encontra-se matriculado e mantenha frequência regular nas aulas. Esta instituição é responsável em verificar a concordância das atividades descritas no Termo de Compromisso firmado entre o aluno e a parte concedente, cobrando da parte concedente que tais atividades estejam de acordo com a área de estudo do aluno; podendo negar-se a assinar o termo de compromisso se verificar desacordos na descrição destas atividades. As instituições de ensino classificam-se em: instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, dos anos finais do ensino fundamental, na educação especial, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos.

2.1.5 TERMO DE COMPROMISSO

Mais conhecido por Contrato de Estágio, é o documento firmado entre o educando, a parte concedente e a instituição de ensino, o qual determina o não vínculo empregatício do aluno estagiário com a parte concedente; neste documento encontram-se especificados: a carga horária do estágio a ser exercida pelo aluno, o horário, número da apólice de seguro contratada em favor do estagiário, o prazo de vigência do estágio, os dados do supervisor indicado pela parte concedente para orientar o aluno, as atividades a serem desenvolvidas por este aluno em seu estágio e seus dados documentais. (BRASIL, 2008)

2.1.6 AGENTE DE INTEGRAÇÃO

Segundo o artigo 5º da lei nº 11.788/ 2008, as partes concedentes de estágio e as instituições de ensino podem, a seu critério, contratar agentes de integração de estágio dentro de um processo jurídico legal. (BRASIL, 2008) No caso em questão, a parte concedente, Prefeitura Municipal de Rio Negro, contrata agente de integração em conformidade com a Lei nº 8.666/1993, lei de Licitações, a modalidade a ser utilizada para este tipo de contratação é o Pregão Presencial com o julgamento das propostas sobre o Menor Preço por item. (RIO NEGRO, 2018)

Cada secretaria municipal da prefeitura de Rio Negro escolhe os alunos que irão ocupar as vagas de estágio nesta, enviando-os ao agente de integração para emissão do contrato, estas etapas do processo permitem ao agente de integração corrigir os erros documentais dos alunos em relação à emissão do contrato e não o emitindo em caso de desconformidade dos documentos em relação à lei do estágio. No entanto, como sendo o departamento de Recursos Humanos da prefeitura o responsável em receber os contratos já assinados pelo agente de integração, o aluno e a instituição de ensino, é este departamento quem pode autorizar o aluno a iniciar o estágio, mediante a verificação da veracidade da documentação necessária para tal.

2.2 LICITAÇÃO

A lei que rege os contratos licitatórios no Brasil é a Lei nº 8.666/1993, que possui por objetivo:

Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos (BRASIL, 1993).

A Lei nº 8.666/1993 está de acordo com o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece as seguintes diretrizes:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:...

... XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações (BRASIL, 1988).

Respeitando o princípio da isonomia a prefeitura de Rio Negro utiliza processo licitatório para contratação de agente de integração para administrar os estágios não-obrigatórios, disponibilizando a chance de prestar serviços à prefeitura a todos os agentes de integração interessados.

2.2.1 MODALIDADE PREGÃO

As modalidades de licitação: concorrência, tomada de preços, convite, concurso e leilão, encontram-se especificadas no art. 22 da Lei nº 8.666/ 1993. A modalidade Pregão foi criada pela Lei nº 10.520/ 2002 e, possui os seguintes objetivos:

Institui, no âmbito da união, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.

Parágrafo único. Consideram-se bens e serviços comuns, para os fins e efeitos deste artigo, aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado (BRASIL, 2002).

Bens comuns são as mercadorias ou serviços que a população também pode adquirir ou utilizar, de acordo com a lei do estágio tanto organizações públicas quanto as empresas privadas podem contratar estagiários, sendo então, os estagiários classificados como um “bem comum” para ambas as categorias de instituições, justificando a realização de licitação modalidade pregão para contratação de agentes de integração.

2.3 PROJETOS E PROCESSOS

Segundo Malmegrin (2012), podemos definir serviços públicos como sendo aqueles atribuídos a sua execução ao Estado pela forma da lei com o objetivo de satisfazer as necessidades coletivas através de um regime total ou parcialmente público. Para fornecer adequadamente os serviços públicos à sociedade em geral, são necessárias, por parte da Administração Pública a realização de ações operacionais, as quais se transformam nos serviços públicos propriamente ditos.

Algumas ações operacionais da Administração Pública são realizadas de maneira única e são chamadas de projetos, que podem ser utilizadas com o objetivo de implantar, descontinuar ou resolver problemas na execução dos serviços públicos. Outras ações operacionais são utilizadas de forma contínua e sequencial, sendo conhecidas como processos, se caracterizando na maneira de como os serviços públicos são realizados rotineiramente. Tanto projetos como processos são localizados em um contexto diretivo e normativo, enquadram-se nas leis específicas e necessitam de recursos para serem executados, resultando em aprendizado para as organizações. (MALMEGRIN, 2012)

Na Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR se faz necessário a implantação de um novo processo de contratação de estagiários, buscando a melhoria das ações operacionais já utilizadas. Primeiramente, haveria a realização de um projeto de execução, que é aquele executado na macroatividade de execução dos processos e gerado (definido) na macroatividade de programação. As macroatividades de execução e programação fazem parte da execução dos processos programados (FIGURA 1), que são aqueles acionados por planos de ação endógenos, ou seja, oriundos de ações internas realizadas na organização. (MALMEGRIN, 2012)

Figura 1: Representação simplificada dos processos programados



Fonte: Malmegrin, 2012, p. 80.

2.4 INSTITUCIONALIZAÇÃO

O Dicionário Online de Português define institucionalização como a ação de institucionalizar algo ou atribuir caráter institucional a; oficializar; ação de passar a pertencer, de fazer parte de uma instituição ou organização que atende as necessidades sociais e coletivas da sociedade.

Os projetos necessários a mudança de algum processo institucional necessitam ser institucionalizados em ações que tragam mudanças às rotinas já pertencentes à organização, fornecendo aprendizado específico e melhorias aos serviços já realizados, trazendo para a Administração Pública a execução de suas atividades dentro das leis existentes. Um novo processo de contratação de estagiários implantado pela Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR necessitará ser institucionalizado para passar a ser uma rotina administrativa dentro desta instituição.

3 DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

3.1 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O município de Rio Negro/ PR está localizado na região metropolitana de Curitiba, e possui, segundo o IBGE Cidades, a estimativa de conter 33.922 habitantes no ano de 2018, habitantes estes que possuem o gentílico de rio-negrenses. Sua economia é baseada na agropecuária, indústrias, comércio e prestação de serviços.

A Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR está localizada no parque ecoturístico São Luis de Tolosa, o parque foi criado em 12 de novembro de 1995 e passou a abrigar a sede da prefeitura em 1999, a sede ocupa o prédio do antigo Seminário Seráfico que teve sua construção iniciada em 1918 e concluída em 1923, passando a abrigar o Collegio Seraphico, administrado pela congregação franciscana e inicialmente abrigava 118 seminaristas. (RIO NEGRO, 2019)

Para o exercício de 2019 o orçamento municipal está estipulado no valor de R\$114.889.882,82 (cento e quatorze milhões, oitocentos e oitenta e nove mil, oitocentos e oitenta e dois reais e oitenta e dois centavos), sendo este valor registrado na Lei Municipal nº 2910/ 2018 (LOA 2019).

Atualmente a prefeitura possui cerca de 890 servidores, incluindo estatutários, que são aqueles contratados através de concurso público; cargos comissionados, que são de livre nomeação e exoneração por parte do Poder Executivo Municipal e agentes políticos, que são os Secretários Municipais, também de livre nomeação e exoneração por parte do executivo. Segundo o pregão presencial nº 016/ 2018, processo nº 52/ 2018, a quantidade de vagas de estágio para estudantes é de 277, distribuídas entre as secretarias municipais da seguinte maneira:

Tabela 1: Quadro referencial de vagas para contratação de estagiários para o ano de 2018.

Secretarias	Vagas estágio 20h semanais	Vagas estágio 30h semanais	Total por Secretaria
Gabinete do Prefeito	0	1	1
Educação	50	145	195
Administração	7	7	14
Cultura e Turismo	12	13	25
Saúde	0	12	12
Procuradoria Geral	0	10	10
Assistência Social	0	6	6

Esporte e Lazer	0	6	6
Fazenda	0	4	4
Agricultura e Meio Ambiente	0	2	2
Obras e Serviços Urbanos	0	2	2
Total Geral	69	208	277

Fonte: Prefeitura Municipal de Rio Negro, pregão nº 016/ 2018, processo nº 52/ 2018.

Segundo informações obtidas no Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Negro, a contratação de estagiários é realizada livremente pelas secretarias municipais, obedecendo a quantidade de vagas dispostas para cada uma delas e, segundo a lei do estágio, os contratos dos estagiários podem de acordo com a necessidade, serem rescindidos por parte da prefeitura, da instituição de ensino ou do estagiário, a qualquer tempo.

3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Inicialmente, através de uma observação participante, levantou-se a hipótese de ocorrer problemas administrativos no Departamento de Recursos Humanos da prefeitura Municipal de Rio Negro em relação ao processo utilizado para contratação de estagiários. Realizando-se uma entrevista (sondagem) com a diretora do departamento, constatou-se a veracidade dos fatos.

Analisando os dados coletados através da entrevista (apêndice 1), destacam-se as seguintes características do atual processo utilizado:

- Emissão dos contratos de estágio realizada por um agente de integração o qual é contratado para prestar serviços à prefeitura através de processo licitatório;
- Cada secretaria municipal possui autonomia para contratar seus estagiários, possuindo assim, cada uma, um padrão diferente de como instruir os estagiários em como proceder para emissão do contrato junto ao agente de integração;
- Algumas secretarias não apresentam os candidatos selecionados ao RH da prefeitura antes destes emitirem seus contratos;
- Alguns estagiários entregam seus contratos ao RH da prefeitura após o início do estágio;

- Não existe um documento formal que possa ser entregue aos estagiários explicando-lhes como devem proceder ao emitir seus contratos, os locais onde devem buscar as assinaturas e sobre a entrega do contrato já com todas as assinaturas ao RH da prefeitura para então iniciarem o estágio;
- O Departamento de Recursos Humanos só tem conhecimento da lista completa dos estagiários que estão em atividade através de informações repassadas pelo agente de integração;
- Alguns estagiários já moveram processos judiciais contra a Prefeitura Municipal de Rio Negro com o intuito de receber direitos trabalhistas.

Em uma segunda etapa da pesquisa, buscaram-se junto aos estagiários, dados referentes aos acontecimentos ocorridos durante o processo de contratação de cada um, os dados aqui coletados foram obtidos da utilização de um questionário com perguntas em uma série ordenada (apêndice 2). Em uma população de 277 estagiários aplicou-se o questionário a uma amostra de 10 indivíduos, sendo um para cada secretaria municipal, com o objetivo de demonstrar a possibilidade de ocorrer um mesmo acontecimento em várias secretarias, ou pelo contrário, demonstrar as diferenças ocorridas no processo, com cada secretaria possuindo sua maneira de agir dentro do processo.

Para formulação do questionário aplicado aos estagiários foi tomada como base a entrevista aplicada à diretora do departamento de Recursos Humanos com o objetivo de analisar a situação pelo ponto de visão do estagiário e fazer um levantamento de pontos que podem ser melhorados ou completamente modificados no processo utilizado para contratação de estudantes para atuarem na forma de estágio não-obrigatório.

Os dados coletados dos estagiários através da aplicação do questionário revelam que 90% deles não possuem conhecimento da lei do estágio; 100% gostariam de receber melhores informações sobre esta lei, sendo que 60% gostariam de receber estas informações de maneira escrita e os outros 40% acreditam que as informações podem ser repassadas verbalmente; 60 % dos estagiários entrevistados entregaram seus contratos ao departamento de RH antes de iniciarem seus estágios, mas 40% entregaram depois do início do estágio, ainda 40 % dos estagiários não levaram seus contratos pessoalmente ao departamento de

RH enviando-os por outras pessoas da família, amigos ou colegas de estágio; perguntados sobre as informações prestadas a eles depois da entrevista na prefeitura e posterior emissão do contrato, 60% dos entrevistados disseram ter recebido orientações verbais de como proceder no processo de emissão do contrato após a entrevista para a vaga de estágio e, os outros 40% afirmaram ter recebido instruções escritas (dados demonstrados graficamente no apêndice 2).

O estudo aqui realizado para confirmar a hipótese inicial se classifica em uma abordagem qualitativa, utilizando de instrumentos formais e estruturados para coleta de dados, buscando a compreensão da totalidade do contexto, interpretando os eventos e as informações de maneira organizada e intuitiva. Em uma abordagem prática o estudo foi dirigido ao conhecimento e solução de problemas, envolvendo interesses particulares da organização pública em questão. Tanto a observação inicial utilizada no estudo para o levantamento de hipóteses, quanto a entrevista à diretora do departamento de Recursos Humanos e o questionário aplicado a uma amostra dos estagiários, se caracterizam como um método de pesquisa participante, pois a realizadora desse estudo faz parte do contexto que envolve a contratação de estagiários na Prefeitura Municipal de Rio Negro. (GERHARDT e SILVEIRA, 2009)

Para análise dos dados coletados foi utilizado o método da triangulação, onde encontram-se envolvidos mais de um procedimento de coleta de dados (observação, entrevista e questionário) e mais de uma fonte de dados (departamento de recursos humanos e amostra de estagiários), o que possibilitou assumir diferentes visões em relação ao estudo realizado. (FLICK, 2013 citado por ZAPPELLINI e FEUERSCHUTTE, 2015)

As situações citadas à cima são ocasionadas pela maneira como está disposto o atual processo de contratação dos estagiários pela prefeitura, onde o departamento de RH não consegue garantir que todos os estagiários tenham seus contratos com todas as assinaturas necessárias para que este documento tenha validade legal, antes destes iniciarem suas atividades, o que pode ocasionar estagiários com direito a ter vínculo empregatício com a prefeitura, segundo o artigo 15 da lei nº 11.788/ 2008, ou em caso da ocorrência de algum acidente de trabalho envolvendo um estagiário que ainda não tenha seu contratado validado, o ônus para a prefeitura pode se tornar ainda maior.

4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

4.1 PROPOSTA TÉCNICA

Buscando eliminar a falta de conhecimento que o departamento de Recursos Humanos possui sobre os novos estagiários contratados pelas secretarias municipais, a falta de conhecimento que os próprios estagiários possuem sobre a sua situação contratual junto à prefeitura municipal de Rio Negro/ PR e tendo a preocupação de repassar corretas informações aos estagiários sobre a lei nº 11.788/2008, que trata do regimento dos contratos de estágio e não vínculo empregatício dos estudantes com a parte concedente, desde que o contrato esteja legalmente assinado por todas as partes envolvidas, propõe-se desenvolver um novo processo para contratação de alunos para atuarem como estagiários na referida prefeitura.

Utilizando exemplos de municípios vizinhos, como Campo Largo e São José dos Pinhais (anexos 2 e 3 respectivamente), optou-se por implantar o processo de contratação de estagiários através de processo seletivo, com realização de provas escritas e objetivas, sem haver nenhuma cobrança de taxa aos interessados em realizar a prova, apenas sendo necessário que estes realizem a prévia inscrição e, preencham os requisitos necessários. O responsável em realizar esta prova seria o agente de integração contratado em processo licitatório e, a convocação dos aprovados os encaminharia primeiramente ao departamento de Recursos Humanos da prefeitura municipal de Rio Negro/ PR, departamento este que entregará aos aprovados uma comunicação formal, por escrito, de como proceder para emissão do contrato de estágio, qual será a relação contratual do estagiário com a prefeitura e uma cópia da lei do estágio, e frisar a condição de devolução do contrato ao departamento com todas as assinaturas necessárias (aluno/ estagiário, responsável por esse aluno caso menor de 18 anos, agente de integração, instituição de ensino e, a assinatura do Executivo Municipal, que será coletada pelo próprio departamento de Recursos Humanos) para sua validação e a impossibilidade de iniciar o estágio sem a entrega e comprovação da documentação exigida.

A contratação de estagiários para a modalidade de estágio não-obrigatório se caracteriza em um processo programado, o qual é dividido, segundo Malmegrin (2012) em macroatividades de: monitoramento, programação, execução, integração,

disponibilização e institucionalização ou aprendizado organizacional. Para se alterar um processo necessita-se implantar inicialmente um projeto executor que irá modificar o processo utilizado atualmente ao serem analisadas as lições aprendidas na execução deste projeto. O aprendizado fornecido pelo projeto executor pode ser obtido nas macroatividades de programação, execução, integração e disponibilização. Toda mudança ocorrida nos processos organizacionais, antes de ser totalmente dominada por seus realizadores e executores, resulta inicialmente em aprendizado organizacional que irá servir, também, como um feedback para avaliar as mudanças adotadas.

No instrumento convocatório das licitações de modalidade pregão, realizadas pela Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR para contratação de agente de integração para prestação de serviços de seleção de estagiários e emissão de seus contratos, bem como do repasse dos valores referentes às bolsas auxílio recebidos pelos estudantes em contraprestação ao estágio não-obrigatório; possui atualmente uma cláusula determinando que o agente de integração deva realizar processo seletivo para escolha de alunos para preencherem as vagas de estágio disponíveis nas secretarias municipais. No entanto, esse processo seletivo se realiza de maneira em que o agente de integração analisa os cadastros dos alunos junto ao seu sistema e de acordo com solicitação das secretarias municipais, envia para entrevista os alunos que correspondem à área de estudo solicitada.

Outra solução para o problema, no atual processo de contratação de estagiários, seria após o encaminhamento do aluno para entrevista junto à secretaria municipal que o solicitou e a subsequente escolha desta secretaria em contratar um dos candidatos, enviá-los diretamente ao departamento de Recursos Humanos para entrega de instruções formais de como proceder na emissão do contrato e sobre as condições necessárias para o início do estágio.

A implantação de um processo seletivo com provas escritas e objetivas seria a melhor solução para evitar os problemas analisados através do estudo realizado na Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR com o departamento de Recursos Humanos e com os estagiários, pois este sistema tornaria a contratação de estagiários um processo mais democrático e ofereceria ao departamento de Recursos Humanos um maior controle sobre os novos estagiários que estão sendo

contratados e ofereceria aos estagiários uma correta compreensão de sua situação contratual junto à prefeitura e o conhecimento obrigatório sobre a lei do estágio.

4.1.1 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Utilizando as macroatividades de um processo programado especificadas por Malmegrin (2012), diagramado na Figura 1, estabelecendo o público-alvo como sendo a própria prefeitura e alunos/ estagiários, o plano de implantação do novo processo para contratação de estagiários pela Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR, ficaria assim estabelecido:

Tabela 2: Plano de Implantação

Macroatividades	Atividades realizadas
Primeira Macroatividade: MONITORAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar levantamento junto às secretarias municipais sobre a quantidade de vagas de estágio cada uma dispõe para ofertar;
Segunda Macroatividade: PROGRAMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Levantamento do orçamento necessário para cobrir as despesas com a quantidade de vagas; Estabelecer quais as áreas de estudo seriam compatíveis com as vagas disponibilizadas.
Terceira Macroatividade: EXECUÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Emissão de projeto de lei pelo Executivo Municipal e aprovação pelo Legislativo, determinando que a contratação de estagiários seja realizada através de processos seletivos com realização de provas escritas e objetivas (sendo este o projeto executor que irá alterar o processo de contratação de estagiários pela prefeitura municipal, ação única e que não precisará se repetir nos anos posteriores). <ul style="list-style-type: none"> Repassar as informações sobre as quantidades de vagas disponibilizadas pelas secretarias municipais ao Departamento de Licitações para a emissão do edital do processo licitatório. Lançamento do edital de convocação para realização de licitação modalidade pregão presencial, para os agentes de integração interessados em manter contrato de prestação de serviços junto a prefeitura, bem como, inclusão do item referente a realização de provas escritas e objetivas, completando o item referente a realização de processos seletivos. Realização do pregão presencial e contratação do agente de integração vencedor do processo licitatório para atuar junto à prefeitura no período de 12 meses.
Quarta Macroatividade: INTEGRAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Realização de atividades conjuntas entre o agente de integração, o qual irá neste momento realizar o processo seletivo e, o

	<p>departamento de Recursos Humanos que irá convocar os aprovados e instruí-los formalmente sobre a emissão do contrato e obrigações que precisam ser cumpridas para então se iniciar o estágio, prestar esclarecimentos aos aprovados sobre a lei do estágio e a relação de estágio existente entre os estes e a parte concedente. Instruções essas que serão repassadas aos aprovados em uma única vez, os reunindo em um auditório em horário pré-estabelecido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posteriormente ao primeiro contato com o departamento de Recursos Humanos os aprovados serão encaminhados as secretarias municipais para que cada uma emita a ficha de autorização de emissão de contrato de estágio e determine um supervisor para cada aprovado, • Após estas etapas os alunos são encaminhados ao agente de integração para emissão de seus contratos, coletando em seguida as assinaturas necessárias e entregando os contratos ao departamento de Recursos Humanos.
<p>Quinta Macroatividade: DISPONIBILIZAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Após a entrega dos contratos ao departamento de Recursos Humanos, a conferência destes documentos por este departamento e a verificação de sua autenticidade e validade legal, os estagiários estão aptos a iniciarem suas atividades de estágio junto a secretaria para a qual se inscreveram para realizar a prova objetiva e ter direito a contraprestação de valor da bolsa auxílio e não possuindo vínculo empregatício com a prefeitura, mas sim tendo seus direitos de aluno/ estagiário respeitados, trazendo segurança para a prefeitura e para os próprios alunos.
<p>Sexta Macroatividade: INSTITUCIONALIZAÇÃO OU APRENDIZADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação das macroatividades de programação, execução, integração e disponibilização, verificando quais fatores podem ainda ser aperfeiçoados; podendo também demonstrar ao Executivo Municipal quais as importantes mudanças foram atingidas com a implantação do novo processo e, institucionalizando o processo, onde todos os departamentos envolvidos saberão como agir após cada processo licitatório para contratação de agente de integração para administração de estágio não-obrigatório, processo este, que ocorre uma vez a cada ano, sempre no mês de março.

Fonte: A autora

4.1.2 RECURSOS

Os recursos financeiros destinados aos pagamentos das bolsas auxílio aos estagiários e a taxa administrativa que é o valor repassado ao agente de integração pelos serviços prestados à prefeitura, valor pago por unidade (estagiário), fazem parte das despesas correntes do município, sendo que os valores necessários para realizar estes pagamentos são empenhados por secretaria. Para que haja um controle da taxa administrativa paga ao agente de integração, o processo licitatório estipula um valor máximo a ser pago por estagiário, saindo vencedor do processo licitatório o agente que ofertar o menor valor (menor preço por item); o valor máximo estipulado no processo licitatório nº 52/ 2008 foi no valor de R\$ 44,22 (quarenta e quatro reais e vinte e dois centavos).

Os recursos humanos necessários a implantação do novo processo de contratação de estagiários pela prefeitura municipal de Rio Negro/ PR terão como partes importantes o departamento de Licitações e o departamento de Recursos Humanos, sendo este último o que mais irá atuar nesse processo. Como o departamento de Recursos Humanos irá disponibilizar instruções formais aos aprovados no processo seletivo e, ainda, uma cópia da lei do estágio; serão necessários recursos financeiros para aquisição dos materiais de divulgação; sendo necessária a realização de processos licitatórios para contratação de uma empresa responsável em imprimir os materiais a serem entregues aos estagiários. Outros recursos humanos necessários seriam a formulação do projeto de lei especificando o processo seletivo através da realização de prova escrita para contratação de estagiários, que deve ser feita pelo Executivo Municipal e obter a necessária aprovação do Legislativo.

As instalações necessárias à realização de todos os procedimentos que serão incluídas ao novo processo são: salas de aula de escolas municipais para a realização das provas e a disponibilização de um dos auditórios públicos municipais para a realização da socialização dos alunos aprovados no processo seletivo, onde serão apresentados a eles as informações referentes a emissão do contrato e início do estágio, bem como, a apresentação da lei nº 11.788/ 2008, para que não haja dúvidas sobre a relação de estágio a ser acordada.

4.1.3 RESULTADOS ESPERADOS

A formulação e implantação de um novo processo de contratação de estagiários pela prefeitura municipal de Rio Negro/ PR tem como meta a totalidade dos contratos de estágio entregues ao departamento de Recursos Humanos anteriormente ao início de vigência destes contratos, permitindo assim ao departamento de RH o conhecimento de todos os alunos selecionados para ocupar uma vaga de estágio na prefeitura, pois de acordo com entrevista realizada com a Diretora do Departamento de Recursos Humanos, são muitos os estagiários que entregam seus contratos ao departamento após já estarem estagiando durante alguns dias. Segundo questionário aplicado aos estagiários da prefeitura, a porcentagem dos que entregaram seus contratos ao departamento de Recursos Humanos antes de iniciar o estágio é de 60%, mas os outros 40% só entregaram seus contratos após já terem iniciado seu estágio.

Outra meta a ser atingida com este novo processo busca garantir a 100% dos estagiários o entendimento de sua relação contratual com a prefeitura, através da explanação da lei do estágio a todos os aprovados no processo seletivo antes da emissão de seus contratos. A pesquisa realizada com atuais estagiários da prefeitura municipal de Rio Negro/ PR demonstra que apenas uma pequena parcela deles possui conhecimento da existência da lei nº 11.788/ 2008 e de seu conteúdo.

A cada semestre serão aplicados questionários aos estagiários para avaliar seu grau de entendimento sobre a lei do estágio e havendo a verificação de desconhecimento desta lei por parte dos estagiários serão realizadas novas explicações sobre o assunto através de palestras explicativas.

Perante este estudo defini-se como meta principal para o novo processo de contratação de estagiários a ser implantado na organização, a extinção de processos judiciais movidos por ex-estagiários contra a prefeitura, onde são exigidos pagamentos de direitos trabalhistas, e também evitar a possibilidade de algum aluno iniciar as atividades de estágio sem ter terminado o processo que envolve a emissão e legalização de seu contrato. Segundo o artigo 15, parágrafo 1º da lei nº 11.788/ 2008, a parte concedente que reincidir em uma penalidade judicial empregatícia sobre incorreta contratação de estagiários fica impedida de receber estagiários durante o período de 2 anos.

4.1.4 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Os contratos emitidos aos aprovados no processo seletivo terão o prazo de vigência de 12 meses, caso o período de estudos do aluno e o tempo que ele ainda disponha para estágio junto a prefeitura sejam compatíveis com este período; caso contrário o período do contrato será proporcional. Um contrato de estágio pode ser rescindido em qualquer tempo por qualquer uma das partes que o compõe (aluno/ estagiário, instituição de ensino, agente de integração ou parte concedente), podendo ocorrer em casos que o aluno/ estagiário deseje sair do estágio; ou caso a instituição de ensino venha a diagnosticar baixa frequência do aluno nas aulas, informando à parte concedente ou ao agente de integração, os quais devem rescindir o contrato imediatamente; ou caso a parte concedente não se sinta satisfeita com a atuação do estagiário e necessite rescindir o contrato com este.

Para casos assim resultaria na vacância das vagas, deixando as secretarias municipais prejudicadas com a falta de estagiários para realizar determinadas tarefas, ao realizar o processo seletivo, deve ser formada uma lista com os aprovados e uma lista de cadastro reserva, para que os componentes da lista de cadastro reserva possam ser convocados caso a lista de aprovados seja totalizada e mesmo assim restem vagas a serem preenchidas.

5 CONCLUSÃO

A Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR opta por contratar um agente de integração para emitir os termos de compromisso de seus estagiários, segundo a lei nº 11.788/ 2008 prevê em seu art. 5º, além de emitir os contratos de estágio, o agente de integração é responsável em auxiliar a prefeitura no monitoramento da vida acadêmica dos alunos que atuam na prefeitura como estagiários e também lhes repassar o valor das bolsas auxílio, devidas aos estagiários em contraprestação as atividades realizadas por eles na parte concedente. Através da atuação do agente de integração o trabalho do departamento de Recursos Humanos da prefeitura diminui consideravelmente, tendo este departamento, a responsabilidade de cobrar dos estagiários e das secretarias municipais que os contrataram, a entrega do contrato de estágio o mais rápido possível, para que este departamento possa conferi-los e garantir a correta relação contratual de estágio aos estudantes. O estágio não-obrigatório realizado pelos estudantes junto a qualquer parte concedente não caracteriza vínculo empregatício, desde que as normas contratuais estabelecidas na lei do estágio estejam em conformidade e estabelecidas em contrato.

Os maiores problemas diagnosticados durante a realização do projeto técnico “Desenvolvimento de um novo processo de contratação de estagiários na Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR” demonstram que o departamento de Recursos Humanos não possui o conhecimento da totalidade dos alunos que iniciam seus contratos de estágio na prefeitura, sendo que este departamento chega a receber os contratos de estágio dos novos estagiários depois que estes já têm iniciado a vigência do estágio determinada no termo de compromisso, sendo assim, se o aluno prestar alguns dias de estágio à prefeitura sem seu contrato estar correto e com todas as assinaturas necessárias e, sem tê-lo entregue ao departamento de Recursos Humanos para conferência e liberação do aluno para iniciar suas atividades; caso haja alguma irregularidade na documentação do aluno, este poderá receber todos os direitos trabalhistas correspondentes aos dias de estágio prestados sem regularização do contrato, ou ainda, se ocorrer algum acidente ao aluno em decorrência de deslocamento ao local de estágio ou em decorrência da realização de suas atividades, caberá a prefeitura arcar com os valores devidos ao indivíduo

como se o mesmo se caracterizasse como um funcionário contratado de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e outras despesas passíveis de serem pagas como indenização. Outro problema que se destaca é a falta de conhecimento da lei do estágio pelos próprios estagiários, os quais estão prestando atividades à prefeitura, mas não tem o conhecimento de como funciona sua relação contratual e tão pouco sabem que não possuem vínculo empregatício com a parte concedente do estágio.

Cabe a implantação de um novo processo para contratação de estagiários solucionar os problemas citados anteriormente, buscando cumprir corretamente a lei do estágio e esclarecendo aos estagiários como funcionará sua relação contratual com a prefeitura de Rio Negro e, fornecer as informações necessárias para que o departamento de Recursos Humanos possa realizar a conferência da documentação dos alunos que irão atuar como estagiários, eliminando as chances da prefeitura ser obrigada a pagar direitos trabalhistas a algum aluno que possa estar com a documentação incorreta e atuando como estagiário sem prévio conhecimento dos responsáveis.

Após promulgação de uma lei municipal que determine a realização de processos seletivos com provas objetivas para contratação dos alunos para atuarem junto à prefeitura como estagiários, o novo processo de contratação entrará em vigor e a cada ano, na contratação de um novo agente de integração através de processo licitatório as atividades e as etapas realizadas pelos setores da prefeitura envolvidos no processo se repetirão constantemente. Atualmente o processo de contratação de estagiários disponibiliza autonomia para as secretarias municipais contratarem os alunos escolhidos através de entrevistas, deixando o departamento de Recursos Humanos a mercê das escolhas das secretarias e desinformado da contratação de novos estagiários e da validade de sua documentação. Com o novo processo o departamento de Recursos Humanos será o primeiro departamento que terá contato com os aprovados no processo seletivo dentro da prefeitura.

Para emissão dos contratos os aprovados em processo seletivo serão convocados a comparecer no prédio da prefeitura todos em um mesmo horário e dia para serem instruídos em como proceder e receber, além de uma cópia da lei do estágio, explicações sobre esta lei, a autonomia de escolha das secretarias municipais será extinta e estas deverão contratar os alunos aprovados de acordo

com a classificação da prova objetiva. Em um primeiro momento serão necessários treinamentos aos servidores dos departamentos e secretarias envolvidos na implantação deste novo processo, pois aqui, até mesmo a cultura organizacional será alterada e, para que possíveis erros possam ser encontrados e possam ser criadas atividades de correção destes, garantindo o funcionamento do processo em implantação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília. 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.520 de 17 de julho de 2002**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília. 17 jul. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10520.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília. 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 26 dez. 2018.

BRASIL. **Nova Cartilha Esclarecedora Sobre a Lei do Estágio. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília – DF. 2010. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/08/cartilha-mte-estagio.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2018.

DICIO. **Institucionalização**. Dicionário Online de Português. 2018. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/institucionalizacao/>>. Acesso em: 03 jan 2019.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

IBGE CIDADES. **Rio Negro**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/rio-negro/panorama>>. Acesso em: 04 jan. 2019.

MALMEGRIN, M. L. **Gestão Operacional**. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2012. Unidade 02.

PCI CONCURSOS. **Processo Seletivo para contratação de estagiários. Edital de abertura de inscrições nº 008/2018**. Campo Largo. 18 dez. 2018. Disponível em: <https://arquivo.pciconcursos.com.br/prefeitura-de-campo-largo-pr-divulga-abertura-do-novo-processo-seletivo/1449332/6ce2218a63/edital_de_abertura_n_8_2018.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

PCI CONCURSOS. **Prefeitura de São José dos Pinhais. Secretaria Municipal de Educação. Edital nº 23/2018**. São José dos Pinhais. 2018. Disponível em: <<https://arquivo.pciconcursos.com.br/prefeitura-de-sao-jose-dos-pinhais-pr-abre-processo-seletivo-para->

estagio/1446255/98cd162c34/edital_de_abertura_n_23_2018.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019

RIO NEGRO. **Lei nº 2910/ 2018. Estima receita e fixa a despesa geral do Município de Rio Negro para o exercício financeiro de 2019.** Prefeitura Municipal de Rio Negro. 28 nov. 2018. Disponível em: <http://rionegro.pr.gov.br/sistemas/arquivos/atos_oficiais/files/leis/2910_2018_loa_2019.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2019.

RIO NEGRO. **Parque Ecoturístico.** Prefeitura Municipal de Rio Negro. 2019. Disponível em: <https://rionegro.pr.gov.br/stuc/parque_ecoturistico.php>. Acesso em: 04 jan. 2019.

RIO NEGRO. **Pregão Presencial nº 016/ 2018, Processo nº 52/ 2018.** Município de Rio Negro. Paraná. 2018. Disponível em: <http://rionegro.pr.gov.br/sistemas/arquivos/licitacoes/files/pregao/preg0162018__rp_administracao_de_estgios.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2019.

ZAPPELLINI, M. B.; FEUERSCHUTTE, S. G. **O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em Administração.** Administração: Ensino e Pesquisa. Rio de Janeiro, v. 16, nº 2, p. 241-273. Abr, Mai, Jun 2015. Disponível em: <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/238/183>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

APÊNDICES

Apêndice 1: Roteiro de entrevista não publicada realizada através de correio eletrônico com a Diretora do Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR.

Bom dia Ana Paula,

Sobre suas questões em relação a contratação dos estagiários pela Prefeitura Municipal de Rio Negro, o que o Depto de RH pode lhe fornecer e responder segue abaixo:

1. Sim, a PMRN utiliza um agente de integração para emitir os contratos dos estagiários, a escolha desse agente é feita por processo licitatório.

2. Para seleção e contratação dos estagiários cada secretaria municipal possui uma pessoa responsável. Ao surgir uma vaga de estágio os responsáveis de cada secretaria entram em contato com o agente de integração e pedem que sejam enviados os candidatos para entrevista, de acordo com um perfil determinado, ou selecionam os candidatos através dos currículos que as secretarias recolhem dos estudantes que vem procurar estágio. Depois de selecionados os estagiários, cada secretaria emite uma ficha de autorização para emissão do contrato, o estagiário é instruído a comparecer ao agente de integração portando os documentos necessários e também a ficha de autorização para emissão do contrato. O agente de integração emite os contratos, reforçam a instrução sobre como os estagiários devem proceder e procurar a instituição de ensino onde estudam para coletar as assinaturas desta, depois os estagiários devem entregar seus contratos ao RH da prefeitura para conferência deste setor e posterior envio para assinatura do Secretário Municipal de Administração.

3. Como declarado na questão anterior, o último setor que recebe os contratos de estágio na prefeitura é o RH. A maioria dos estagiários entrega seus contratos após já terem iniciado o estágio, então ao receber o contrato o RH verifica alguns problemas como: estagiários que já completaram os 2 anos de estágio na prefeitura, não podendo mais estagiar nesta instituição, contratos sem a assinatura da instituição de ensino, ou na pior das hipóteses, já ocorreu de algum estagiário ser instruído pelo responsável da secretaria em que ele irá estagiar a comparecer ao agente de integração e acabar não indo até lá emitir seu contrato e iniciar o estágio, nesse caso o RH nem possuía conhecimento de que determinado aluno iria iniciar o estágio, assim como não possui conhecimento sobre quais estagiários irão iniciar na prefeitura. Somente com o contrato devidamente assinado por todas as partes envolvidas, o aluno, a instituição de ensino e a prefeitura é que o aluno pode iniciar o estágio, trazendo a essa contratação o não vinculo empregatício que a lei estipula e trazendo ao estagiário a segurança necessária, pois no contrato consta o seguro contra acidentes pessoais. Sem o contrato estar assinado por todas as partes envolvidas e que a lei determina, a relação de estágio não existe, possibilitando ao aluno exigir direitos trabalhistas. O agente de integração fornece a folha de pagamento dos estagiários em modo eletrônico, para que cada secretaria municipal calcule o valor da bolsa auxílio de seus estagiários, no entanto o agente de

integração não libera o pagamento do valor da bolsa auxílio sem o estagiário devolver para ele a via do seu contrato com todas as assinaturas. Tendo conhecimento desta informação, ao abrir a folha online dos estagiários, que fica disponível para o RH e para as demais secretarias municipais a partir do dia 18 de cada mês, o RH observa os nomes disponibilizados em vermelho, que são os estagiários que ainda não devolveram seus contratos nem ao RH e conseqüentemente nem ao agente de integração. Então para poder calcular a folha dos estagiários o RH precisa solicitar, até várias vezes, que os estagiários que ainda não entregaram seus contratos venham então entregá-los, esses acontecimentos causam demora no fechamento da folha.

4. Como dito anteriormente, a maioria dos estagiários entrega seus contratos ao RH depois de já terem iniciado o estágio.

5. O RH da prefeitura não possui o conhecimento físico de todos os estagiários que há na prefeitura, pois muitos entregam seus contratos através de outra pessoa da família, ou entregam para os responsáveis pelas contratações nas secretarias os quais entregam ao RH. Na grande maioria, o RH possui apenas conhecimento da sua existência através de seus documentos.

6. A instrução repassada aos alunos que foram selecionados para uma vaga de estágio sobre como proceder para emissão do contrato e conseqüente início do estágio é feita de maneira informal, verbalmente. Os responsáveis pelas contratações em cada secretaria municipal são os responsáveis por repassar estas instruções.

7. Sim, nós servidores do RH já comparecemos a algumas audiências movidas por algum estagiário contra a PMRN, pois acreditamos que a maioria dos estagiários não conhece a lei do estágio e ao ser rescindo seu contrato antecipadamente, acreditam possuir direitos trabalhistas, ressaltamos aqui novamente a importância da correta emissão do contrato de estágio e a coleta das assinaturas antes do início da vigência do contrato, bem como sua entrega ao RH da prefeitura. Podemos ressaltar também, a importância do conhecimento da lei do estágio pelos estagiários e também pelos responsáveis pelas contratações dos mesmos.

Qualquer dúvida estamos a disposição.

Atenciosamente,
Veranice Ferreira Rivelles
Diretora do Departamento de Recursos Humanos
Prefeitura Municipal de Rio Negro
47 3642 3280 ramal 411

Em qua, 2 de jan de 2019 às 14:53, Ana Dvojatzki <anapaulakevans@hotmail.com> escreveu:

Boa tarde Sra. Veranice Rivelles,
Sou aluna do curso de pós-graduação em Gestão Pública pela UFPR e estou em fase de realização do TCC, meu projeto trata do processo de contratação de estagiários (para estágio não-obrigatório) pela Prefeitura Municipal de Rio Negro e a correção de possíveis erros que acontecem neste processo. Solicito que, na medida

do possível, a Sra. responda a entrevista enviada neste e-mail para que eu possa utilizá-la como base para a realização de meu TCC.

Perguntas para entrevista:

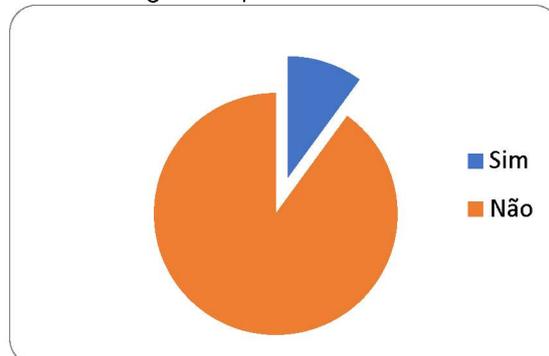
1. A contratação de estagiários na Prefeitura Municipal de Rio Negro é feita através de um agente de integração, de acordo com art. 5º da lei nº 11.788/2008? Se a resposta for positiva, como são selecionados os agentes de integração?
2. Como funciona a contratação de estagiários na Prefeitura Municipal de Rio Negro, qual é o processo utilizado? Quais áreas e pessoas são envolvidas?
3. Quais problemas são identificados pelo Departamento de RH em relação à contratação de estagiários? Relacione-os a seguir:
4. Quando a maioria dos estagiários entrega os contratos ao RH, antes do início do estágio ou depois?
5. Todos os estagiários são apresentados ao RH?
6. Na Prefeitura Municipal de Rio Negro como é realizada a instrução ao aluno selecionado para uma vaga de estágio sobre como proceder para emissão do contrato e sua entrega ao RH? De forma verbal (informalmente) ou de forma escrita (formalmente)?
7. Algum dos servidores do Departamento de RH, já compareceu a alguma audiência trabalhista movida por estagiário contra a Prefeitura Municipal de Rio Negro?

Atenciosamente,
Ana Paula K. Dvojatzki

Apêndice 2: Questionário aplicado aos estagiários da Prefeitura Municipal de Rio Negro/ PR

1. Você conhece ou já leu a lei nº 11.788/2008 que é lei do estágio e regulamenta os contratos de estágio do Brasil?
() sim () não

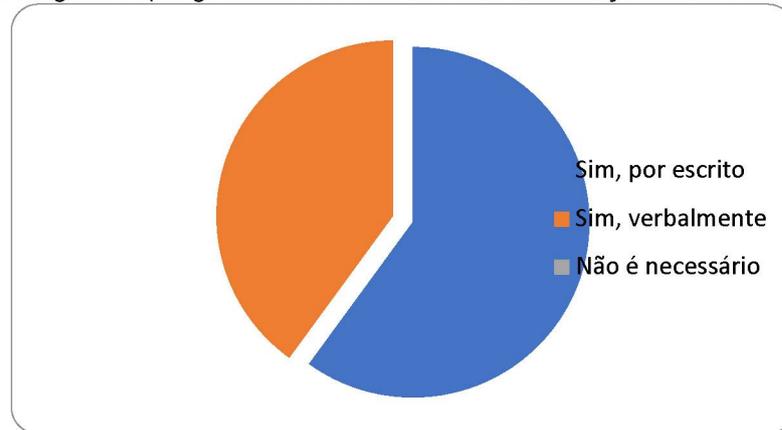
Gráfico 1: Estagiários que conhecem a lei do estágio



Fonte: A autora

2. Você gostaria de ter recebido, ou receber, melhores informações sobre a lei do estágio?
() sim, por escrito
() sim, verbalmente
() não é necessário

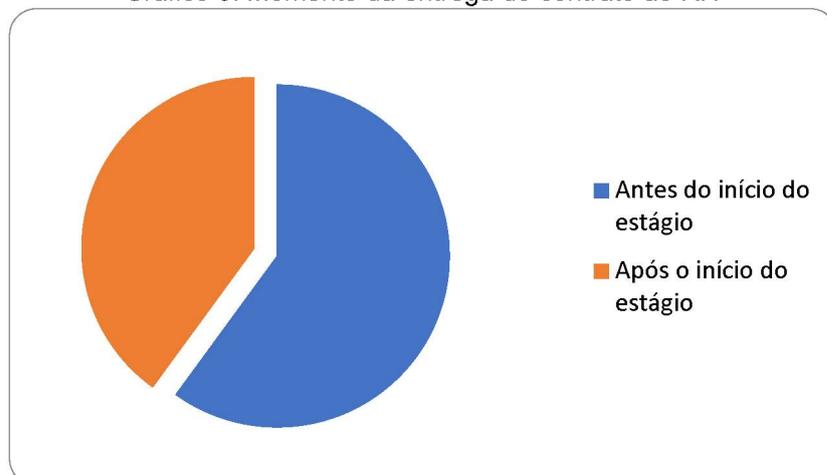
Gráfico 2: Estagiários que gostariam de receber mais informações sobre a lei do estágio



Fonte: A autora

3. Quando você entregou seu contrato ao RH da prefeitura?
- antes do início do estágio
- iniciou o estágio e entregou o contrato ao RH alguns dias depois

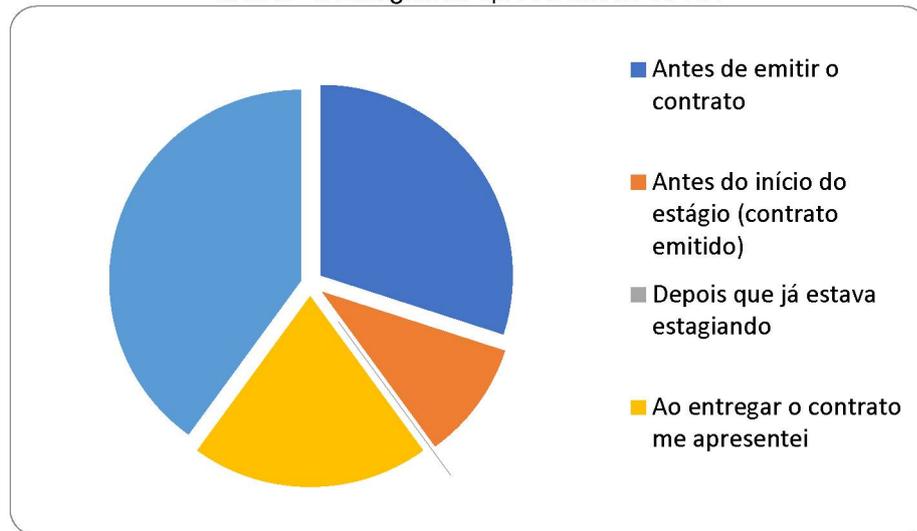
Gráfico 3: Momento da entrega do contrato ao RH



Fonte: A autora

4. Você foi apresentado ao RH, alguma pessoa o levou até o RH da prefeitura para que você recebesse alguma orientação?
- sim, antes de emitir o contrato de estágio e antes do início deste
- sim, antes do início do estágio, mas já com o contrato emitido
- sim, depois que já estava estagiando
- não, apenas entreguei meu contrato e me apresentei
- não fui ao RH, outra pessoa entregou meu contrato a eles

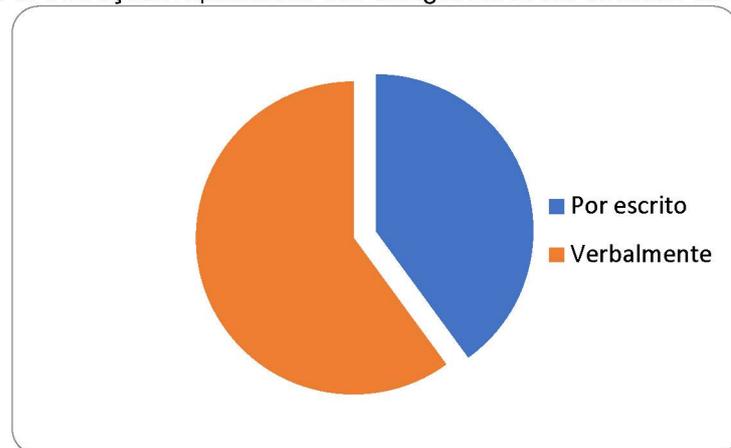
Gráfico 4: Estagiários apresentados ao RH



Fonte: A autora

5. Depois da entrevista, quando você foi enviado para emitir o contrato na Anie (agente de integração), a pessoa que te entrevistou lhe entregou por escrito as instruções de como proceder para emitir o contrato, ou apenas lhe instruiu verbalmente?
- () por escrito
- () verbalmente

Gráfico 5: Instruções repassadas aos estagiários sobre emissão do contrato



Fonte: A autora

ANEXOS

ANEXO 1: LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando 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;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III

DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º 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.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

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.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82._ Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008

ANEXO 2: Prefeitura de Campo Largo - PR divulga abertura do Novo Processo Seletivo

A Prefeitura Municipal de Campo Largo - PR, torna pública abertura do novo Processo Seletivo de nível médio, técnico e superior, que objetiva a contratação de estagiários, bem como a formação de cadastro de reserva.

São oferecidas pela instituição o quantitativo de oportunidades conforme os níveis de escolaridade discriminados a seguir: Ensino Médio (5); Ensino Profissionalizante - Formação de Docentes - período manhã (5); Formação de Docentes - período tarde (10); Técnico em Administração (5); Técnico em Informática (4); Técnico em Recursos Humanos; Ensino Superior: Administração (5); Análise de Sistemas (2); Direito (5); Educação Física - Licenciatura (2); Educação Física - Bacharelado (2); Pedagogia (5); Serviço Social (1).

O estagiário deve atuar com a jornada de trabalho de 4h a 6h, e fará jus a bolsa-auxílio que varia de R\$ 150,40 à R\$ 550,80, além de auxílio transporte no valor de R\$ 50,00.

Para participar da seleção, os interessados devem possuir os requisitos especificados para cada cargo citado no edital. A formação do cadastro de reserva será formado pelos aprovados acima do número de vagas ofertadas.

As inscrições podem ser realizadas por meio do endereço eletrônico www.cieepr.org.br até o dia 15 de janeiro de 2019, não havendo custos. O candidato deve imprimir o protocolo gerado para apresentação no dia da prova.

Será divulgada posteriormente a confirmação com a data e local de aplicação da prova no site do município www.campolargo.pr.gov.br e também no do CIEE www.cieepr.org.br provavelmente no período dos dias 17 a 18 de fevereiro de 2019.

O teste será composto de Prova Objetiva, contendo 20 questões de múltipla escolha, com previsão para o dia 20 de janeiro de 2019, às 10h.

Este Processo Seletivo tem validade de um ano, contado a partir da data de homologação do resultado final da seleção, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

ANEXO 3: Prefeitura de São José dos Pinhais - PR abre Processo Seletivo para estágio

A Prefeitura Municipal de São José dos Pinhais - PR torna público Processo Seletivo da Secretaria de Educação, para formação de cadastro reserva de estágio destinada à nível médio regular ou técnico em Administração, nível médio e superior com formação de docentes da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, e ensino superior em Pedagogia.

Com bolsa-auxílio e auxílio-transporte que variam no total de R\$ 523,50 até R\$ 908,50, por nível médio e superior, com carga horária semanal de 20h a 30h.

As inscrições vão até o dia 7 de dezembro de 2018. O candidato deverá preencher a ficha disponível no site do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE - PR).

O teste provavelmente ocorrerá no dia 16 de dezembro de 2018. A prova será composta por 20 questões objetivas, e terá duração de 2 horas.

O processo seletivo terá validade de 12 meses, podendo ser prorrogado por período igual, a partir da data da divulgação. Para conferir mais informações, acesse o edital no nosso site.