

## **Análise dos reflexos da nova lei de estágio para agentes de integração: caso IEL**

*Clédson L. Miranda dos Santos*<sup>1</sup>

*Sandra Máira Souza*<sup>2</sup>

*Danielle Nascimento Souza Pereira*<sup>3</sup>

**Resumo:** O presente estudo visa identificar e descrever as estratégias utilizadas pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL), que tem como principal objetivo a inserção dos estudantes no mercado de trabalho através dos estágios, na cidade de Vitória da Conquista-BA, após a vigência da nova Lei de estágio, que trouxe algumas mudanças para a realização desta atividade e fez com que algumas organizações não se adaptassem às exigências da Lei 11.788/08, mostrando-se necessário que os Agentes de Integração utilizem novas estratégias, para mostrar à sociedade que a atividade de estágio continua atrativa e tem relevância no desenvolvimento regional. Para tanto, utilizou-se da metodologia de observação e levantamento mediante visita técnica, entrevista e análise documental, com a finalidade de descrever em formato de estudo de caso a experiência aqui apresentada. O resultado aponta para uma ação estratégica com um bom desempenho o que, após algum tempo, acarretou na abertura das vagas de estágio.

**Palavras-chave:** Agente de Integração. Estágio. Estratégia.

---

<sup>1</sup> Docente da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Mestre em Ciências Sociais (Sociologia) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), e-mail: cledson\_miranda@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Administração da UESB. E-mail: sandramaira12@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Graduanda do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). E-mail: danielle\_n\_souza@yahoo.com.br

**Abstract:** This study aims identify and describe the strategies used by the Institute Euvaldo Lodi (IEL), whose main objective is the integration of students into the labor market through the stages in the city of Vitória da Conquista-BA, after the term of the new law internship. Since some organizations do not adapt with the requirements of Law 11.788/08 that brought some changes to the implementation of stage activity, then it is necessary that the agents of integration using new strategies, to show the company's activity is still attractive and important stage in development. To this end, we used the research strategy of observation and survey by technical visit, interview and documentary analysis in order to describe format of case study experience presented here. The result shows strategic action with a good performance after some time which resulted in the opening of Internship jobs.

**Keywords:** Strategies. Internship. Organizations. Agents of Integration. Activity.

## **Introdução**

O estágio é uma ferramenta grandemente utilizada por estudantes que desejam adquirir conhecimento prático num cenário econômico onde a experiência é supervalorizada. Conforme aponta Saraiva (2007, p. 41) “o estágio deve ser a complementação do ensino e da aprendizagem. Para acompanhar o desenvolvimento do estagiário, é necessário gerir e avaliar o seu desempenho”. O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) tem essa missão, além de intermediar a interação entre a empresa e o estudante.

Após a implementação da Nova Lei de estágio, houve uma significativa redução do número de vagas ofertadas, provocando, nessas condições, um desequilíbrio nos agentes de integração. A falta de conhecimento sobre a Nova Lei provocou significativa agitação entre os empresários, que se viram diante de um processo de decisão entre contratar empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou contratar estagiários e gerar novas oportunidades de crescimento profissional para estudantes em situação regular nas instituições de ensino, haja vista que esse é um dos critérios estabelecidos em lei.

O empresariado, normalmente, contrata estagiários devido ao baixo custo envolvido na operação. Um empregado regido pela CLT representa um custo mais elevado, se comparado com o custo de um estagiário e a homologação da Lei nº 11.788/2008 foi percebida como iniciativa para minimizar a exploração do estágio como mão-de-obra.

Diante da combinação de todos os fenômenos acima descritos, é proposto um estudo cujo principal objetivo foi descrever as mudanças sofridas pelos estagiários, pelas empresas e pelos agentes de integração, após a instauração da Lei nº 11.788 sancionada em 25 de setembro de 2008.

Para alcançar esta meta, definiram-se, ainda, alguns outros objetivos, a saber: (a) aprofundar os estudos teóricos; (b) levantar e entender a reação das empresas após a vigência da Lei nº 11.788/08; (c) identificar as oportunidades oferecidas aos estudantes que pretendem continuar como estagiários no mercado de trabalho; (d) apontar as dificuldades dos Agentes de Integração de se adaptarem à Nova Lei de Estágio; (e) propor uma explicação correta da nova Lei, tanto para a comunidade local, quanto para as organizações, vez que esta permite ao gestor cumprir seu papel social, contribuindo para a formação de profissionais mais qualificados; (f) analisar a relação entre a atividade de estágio e o desenvolvimento regional.

Desta forma, este artigo apresenta de início, uma revisão teórica, na qual se demonstra as mudanças ocorridas na lei que regulamenta o estágio; no momento seguinte tem-se a explanação das partes envolvidas no contrato de estágio; conseqüentemente, passa-se à explicação dos procedimentos metodológicos desenvolvidos na pesquisa. Ulterior à exposição do método, são apresentadas as considerações finais do trabalho, com as limitações e recomendações para estudos futuros.

## **1 As mudanças na lei que regulamenta o estágio**

A Lei nº 6.494 que regulamentava o estágio foi sancionada em 7 de dezembro de 1977, durante o governo de Ernesto Geisel. Esta dispõe sobre o estágio dos estudantes do Ensino Superior, 2º grau (atual Ensino Médio) e

supletivo em organizações que pudessem proporcionar experiência prática na sua linha de formação. Conforme consta no Art. 1º § 2º,

os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano (BRASIL, 2008a).

Além disso, caracteriza o estágio como ato educativo, por isso não cria nenhum vínculo empregatício como discorre o Art. 4º da Lei supracitada, *in verbis*:

O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais (BRASIL, 2008a).

A Lei nº 6.494/77 foi revogada, contudo, muitas das suas determinações foram mantidas acerca das condições para a realização do estágio, mas seu conteúdo foi bastante ampliado, pois passou a tratar com mais rigor o cumprimento das relações de estágio, além de estender o direito a educandos dos anos finais do Ensino Fundamental. Porém, a antiga lei não tinha as exigências necessárias para que o principal objetivo do estágio não fosse desvirtuado.

O crescente número de estagiários, contratados pelas organizações para desempenhar funções típicas de empregados, representou um verdadeiro desvio da finalidade do estágio. Em virtude disso, entrou em vigência a Lei nº 11.788/2008. Esta regulamenta o estágio profissional, estipulando direitos e deveres de empresas, estudantes, instituições de ensino e agentes de integração.

A iniciativa visa a minimizar a exploração da mão-de-obra, valorizando o ensino em detrimento das garantias trabalhistas.

A nova Lei do estágio nº 11.788/2008 tem a sua definição no Art. 1º, relacionando a atividade a um processo educacional de interação entre teoria e prática; senão, vejamos:

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 (BRASIL, 2008a).

Esta lei cria novos parâmetros para a inserção de estagiários na empresa, cuja carga horária será limitada a seis horas diárias e trinta horas semanais. Terão direito à recesso remunerado – trinta dias – após 1 ano de estágio na mesma empresa ou proporcional ao período do contrato. O tempo máximo de estágio na mesma empresa será de dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de necessidades especiais, cujo tempo é indeterminado. A remuneração e a disponibilização do auxílio-transporte serão compulsórias, exceto nos casos de estágios obrigatórios.

A finalidade do estágio é ser uma ajuda recíproca entre empresa contratante e estagiário, uma vez que a lei desobriga o vínculo empregatício e os encargos regulamentados pela CLT. Em compensação, a empresa ajuda o estudante a ver, na prática, o que aprende na teoria, podendo fazer comparações e até mesmo contribuindo no processo produtivo, pois o capacita para enfrentar o mercado de trabalho.

A lei tornou-se mais burocrática, todavia promete maior integração entre o aluno e o estágio, além de inserir mais direitos que outrora eram somente garantidos aos trabalhadores celetistas e estatutários.

O estágio pode ser curricular ou de ação comunitária e que a nova lei não impede que ocorram fraudes. O estágio de estudante pode ser curricular ou de ação comunitária. A mudança da L. 6.494/77 (sic) para a L. 11.788/08 não impede a fraude, dá alguns direitos ao estagiário, a

bolsa e outra forma de contraprestação, auxílio-transporte, férias, jornada de até 6 horas diárias, diferencia estágio obrigatório do não obrigatório, não permite mais que dois anos para a mesma parte concedente e limita o número máximo de estagiários. A fiscalização é obrigação da instituição de ensino. Inexiste relação de emprego. Não incidem contribuições sobre o valor da bolsa (CARRION, 2009).

Para Torres (2008), o estágio “comumente é visto como mão de obra (sic) de baixo custo, pois não onera tanto quanto um trabalhador com vínculo empregatício regido pela CLT, em decorrência dos encargos trabalhistas neles auferidos”.

Muitas empresas marginalizam a função do estagiário, estendendo sua função além do que estava estabelecido pela instituição. Isto, de fato se da, pelo problema da falta ou má fiscalização das instituições de ensino, levando com isso muitas vezes o estagiário a aprender pouco ou nada na prática sobre o que foi estudado nas salas de aula. [...] a nova lei cria critérios mais rígidos de acompanhamento nos estágios, pois as instituições terão que incluir em seu processo pedagógico o estágio sob pena dos estudantes não poderem mais trabalhar. De outro norte, a atividade deverá ser planejada por um professor, pois este será adjudicado para verificar o desenvolvimento do estudante no estágio (TORRES, 2008).

A Lei nº 11.788, que substitui a antiga lei de estágio, é considerada por Pereira (2008), como total desvantagem, tanto para o estagiário como para a empresa. Ela aborda que a redução da carga horária diminui a solidez na formação profissional do jovem porque, com o horário reduzido, ele não conseguirá assimilar os conhecimentos necessários ou suficientes. Segundo o desenvolvimento do seu estudo, a empresa terá pouco tempo para treinar seus futuros profissionais, se o seu interesse consiste em efetivá-los.

Ao tratar da concessão de recesso remunerado, Pereira (2008) afirma que “tal recesso interromperá as atividades – no processo de aprendizado – por um período longo. Assim, ao retornar, o estagiário sentirá que perdeu etapas importantes de seu treinamento, pois as

atividades da empresa não param”. É necessário considerar, ainda, que o pagamento obrigatório de auxílio-transporte e remuneração provocará a redução das oportunidades de estágio, porque deverá elevar os custos da empresa num nível considerável.

É possível acreditar que a nova lei provocará a diminuição das oportunidades de estágio. Apesar da elevação do custo, a contratação de estagiários continua a proporcionar maior lucro para as empresas, em se tratando da folha de pagamento, pois um funcionário efetivo representa um custo bastante elevado para o seu caixa.

O auxílio-transporte que as empresas pagam aos estagiários não corresponde nem a cinquenta por cento do valor do vale-transporte, que é pago a um funcionário efetivo. Além disso, deve-se considerar que muitas empresas, mesmo antes da obrigatoriedade, já proporcionavam este benefício ao estagiário.

É importante ressaltar que o funcionário efetivo é responsável por grande parte dos impostos sofridos pelas empresas, enquanto que o estagiário não provoca a incidência de tributação sobre ela, fator importante para os resultados financeiros.

Outro aspecto relevante é a diferença da remuneração entre um e outro. O estagiário irá realizar o mesmo trabalho, porém o valor atribuído à prestação de seu serviço é bastante inferior, se tomar como base apenas o salário-mínimo, uma vez que o valor de mercado é ainda maior em muitos dos casos.

Por todos estes aspectos, é difícil afirmar que a elevação do custo do estagiário para a empresa reduzirá as oportunidades de estágio. No entanto, a redução da carga horária pode ser o maior responsável por esta redução. Isso acontece não porque a empresa está preocupada em solidificar a formação profissional do estagiário com o objetivo de contratá-lo, mas porque a redução da jornada de trabalho resultará, também, na redução do rendimento da empresa.

O direito ao recesso remunerado também irá onerar a produção, pois o estagiário irá paralisar suas atividades por um mês ou período proporcional ao tempo de contrato. Na antiga lei, o período de

estágio – um ano, prorrogável por igual período – era ininterrupto, isto o diferenciava dos efetivos, que têm direito a férias remuneradas, enquanto aquele desenvolvia suas atividades sem gerar conseqüências para os lucros da empresa. Com a nova lei, o estagiário deixa de ter esta vantagem e o empregador fica em dúvida da escolha entre contratar um estagiário ou um funcionário efetivo.

### *1.1 Concedente de estágio*

Para ser concedente de estágio é necessário que as empresas atendam os requisitos do Art. 9º da Lei 11.788/2008, a saber:

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 (BRASIL, 2008a).

Caso a lei não seja cumprida, a empresa poderá ser penalizada, conforme consta na Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio do Ministério do Trabalho. O documento ainda aponta que “a concedente ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente, limitando-se à penalidade ao estabelecimento em que foi cometida a irregularidade” (BRASIL, 2008b).

A nova lei mostra, também, a expressa transformação do estágio, em relação de emprego, se houver o descumprimento do disposto na legislação. Para que a atividade de estágio (obrigatório ou não) não se transforme em vínculo empregatício, é necessário observar o disposto nos incisos do 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 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, 2008a).

A importância em se assegurar, na lei, a caracterização do estágio como vínculo empregatício é garantir que o estudante tenha os seus direitos preservados e que os objetivos do estágio sejam alcançados. Como pode ser observada, a descaracterização do estágio pode acarretar prejuízos para as organizações, no que tange ao aspecto financeiro,

mas também pode gerar consequências para o estudante, pois os seus rendimentos escolares podem ser comprometidos.

Pode-se afirmar que o estágio é um meio que o estudante tem de atender às suas necessidades e/ou desejos. Em muitos casos, o recurso que os estudantes ganham em suas relações de estágio é que irá permitir-lhes dar continuidade aos seus estudos.

### *1.2 Agentes de Integração - IEL*

Os agentes de integração têm suas atribuições definidas na lei em vigor. O Art. 5º aponta que:

- § 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 (BRASIL, 2008a).

Eles possuem a finalidade de intermediar as instituições de ensino com as organizações empresariais, auxiliando no processo do estágio.

A criação do IEL ocorreu em 29 de janeiro de 1969, na cidade do Rio de Janeiro, com o objetivo de integrar empresa-indústria. Com uma proposta inovadora, acompanhou todas as mudanças econômicas que o País sofreu, no início da década de 70, como avanço no setor de telecomunicações e expansão do mercado, focando o desenvolvimento econômico afinado com as tendências emergentes do mundo moderno. A missão e os valores defendidos pelo IEL ajudam a conhecer melhor esta organização:

Missão: Promover o aperfeiçoamento da gestão, a capacitação empresarial e a interação entre as empresas e os centros de conhecimento, contribuindo para a competitividade da indústria brasileira.

Visão: Ser referência nacional no aperfeiçoamento da gestão, na capacitação empresarial e na interação entre as empresas e os centros de conhecimento.

Valores: Ética, transparência, satisfação dos clientes, alta performance e valorização das pessoas (IEL, 2010)

O IEL atua como agente de integração empresa/escola, favorecendo o desenvolvimento da gestão e capacitação empresarial e trabalhando em sintonia com as necessidades regionais.

A atividade mais visível do IEL é o estabelecimento de diretrizes do programa de Estágio, que visa a capacitar futuros profissionais, integrando a formação acadêmica à experiência prática no mercado, possibilitando treinamento e desenvolvimento das habilidades e potencialidades em situações reais de trabalho e aprimorando as relações interpessoais.

Ao encaminhar os estudantes às organizações, o intuito do IEL é que os discentes recebam por meio do estágio, o aprendizado para a vida profissional e que também estes contribuam para o desenvolvimento da organização.

Para uma melhor integração dos estudantes, empresas e instituições de ensino, a Gerência de Estágio Supervisionado (GES) desenvolveu alguns projetos especiais, entre eles:

a) Fórum de Estágio da Bahia. Criado em 16 de junho de 1999, o Fórum de Estágio da Bahia constitui-se em um espaço de vivência e experiência nas organizações através de palestras, seminários e *workshops*. Busca desenvolver uma cultura voltada às melhores práticas de estágio e têm a participação das instituições de ensino, empresas, estudantes e do IEL, como agente de integração.

b) Prêmio Melhores Práticas de Estágio. Em parceria com o Fórum de Estágio da Bahia, o Prêmio Melhores Práticas de Estágio estimula a qualidade dos estágios desenvolvidos pelas empresas, identificando as melhores práticas de estágio pelo processo de auto-avaliação das organizações.

c) BITEC. As Bolsas de Iniciação Tecnológica (BITEC) têm como objetivo transferir os conhecimentos das Instituições de Ensino

Superior para as micro e pequenas empresas. Os projetos são elaborados pelos estudantes com a orientação dos professores e aplicados em uma organização, possibilitando o desenvolvimento tecnológico, a produtividade e a competitividade desta e concedendo aos universitários o aperfeiçoamento do aprendizado.

A GES foi reconhecida, em 2000, pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI), como tendo as melhores práticas de intermediação de Estágio Supervisionado. O reconhecimento do programa ocorreu em virtude da qualidade dos estágios ofertados e da quantidade de estagiários efetivados.

Em 40 anos de existência, o IEL continua trabalhando pela aproximação do mundo empresarial com o sistema de educação, e está presente em quase todo o País. Na Bahia, encontra-se em 13 cidades e tem sua sede na capital do estado, Salvador. Na cidade de Vitória da Conquista, atua há doze anos e localiza-se na rua 7 de setembro, 176 , juntamente com o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), órgãos que compõem a Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB).

Coordenado atualmente pela Administradora Antônia Bezerra, tem mais dois Analistas dos Processos Operacionais (APO's) em seu quadro de funcionários e conta com sete estagiários nesta agência. Essa equipe operacionaliza as atividades de gestão, prospecção, recrutamento e seleção, supervisão administrativa de estágio, oficina de estágio, eventos, contratos e controladoria.

Sabendo-se da seriedade com que o IEL presta seus serviços e das mudanças ocorridas na Lei de estágio, foi realizada no dia 29 de abril de 2010, uma entrevista com Sílvia Machado, Analista dos Processos Operacionais e colaboradora há 8 anos do IEL/VCA, com o intuito de esclarecer as mudanças sofridas nos agentes de integração empresa escola, após a implantação da lei 11.788.

Na entrevista, questionou-se a Sra. Sílvia Machado, no que concerne à implantação da nova lei de estágio, e a sua relação com a procura para convênio/oferecimento de vagas (Empresa/IEL), visando perceber se a demanda aumentou ou diminuiu. Segundo ela:

Nos primeiros meses, houve uma redução do oferecimento das vagas de estágio devido a falta de conhecimento das empresas sobre as mudanças impostas pela nova lei, além do período para adequação das mesmas a estas mudanças. No presente momento, a situação em relação a abertura de vagas já se normalizou, embora a lei restrinja a quantidade de estagiários nas empresas (Entrevista concedida em 29/05/ 2009).

Em relação ao percentual de desligamentos, a Sra. Sílvia Machado diz que:

Inicialmente, houve um aumento, principalmente, devido definição da proporção de estagiários de nível médio em relação à quantidade de funcionários da empresa, da limitação da quantidade de estagiários sob a supervisão de um único funcionário e do período de adequação das instituições de ensino à nova lei. Atualmente, o número de desligados encontra-se dentro da normalidade (Entrevista concedida em 29/05/ 2009).

Segundo a Sra. Sílvia Machado, “o IEL participou de todas as discussões sobre o projeto de lei para atualização da Lei de estágio”. E que “a Lei nº 11.788/08 trouxe grandes benefícios, pois deixou claras as obrigações e responsabilidades de todas as partes envolvidas na relação de estágio”.

Na avaliação da nova lei para o IEL, segundo a Sra. Sílvia Machado, destacam-se, primeiramente, os seguintes pontos positivos:

Definição de carga horária, obrigatoriedade da concessão de bolsa-auxílio e auxílio transporte para o estágio não-obrigatório, definição de 10% das vagas oferecidas asseguradas para portadores de deficiência, redução da carga horária no período de avaliação (Entrevista concedida em 29/05/ 2009).

Como pontos negativos, ainda segundo a Sra. Sílvia Machado, destacou-se que no “no primeiro momento a reação das empresas com relação a nova lei foi de redução da oferta de vagas e de insatisfação com as novas regras, o que dificultou a inserção dos estudantes nas empresas”.

Como agente de integração, o IEL verifica se as determinações estão sendo cumpridas e, se necessário, alocar o estudante para área que se enquadre melhor às suas condições. Em caso de contrariadas as normas, o Ministério do Trabalho é que deve aplicar as punições cabíveis, pois os agentes de integração encontram-se limitados pela lei. Para tanto, faz-se necessário que os próprios estudantes se tornem agentes fiscalizadores no cumprimento das ações.

## **2 O desenvolvimento regional e estágio profissional**

O estágio é uma forma que o estudante tem de adquirir experiência para enfrentar o mercado de trabalho. Ao fazer isso, o estudante provoca o aumento da qualificação da mão-de-obra ofertada. Desta forma, pode-se afirmar que a atividade de estágio promove o desenvolvimento regional.

Em Vitória da Conquista, uma das cidades mais opulentas em termo de educação na Bahia, principalmente em se tratando de Ensino Superior, o número de estagiários disponíveis no mercado é bastante elevado. Os empresários são beneficiados com este fenômeno porque podem refinar seus processos de seleção e atrair para a organização os melhores talentos com grandes habilidades interpessoais. Como consequência, a performance das organizações é melhorada.

É possível observar que a procura é maior por estudantes de Ensino Superior. Este fato se deve principalmente ao maior conhecimento obtido por estas pessoas, que pode contribuir grandemente na implementação das atividades da empresa.

Embora o estágio contribua para o desenvolvimento regional, é preciso, ainda, dar uma maior dinamização no que tange ao ambiente interno das organizações. Isso em face de que muitas empresas em Vitória da Conquista são familiares, sendo dirigidas empiricamente, cujos laços afetivos são extremamente fortes. Este fenômeno está mudando, mas o seu número, ainda, é significativo.

O fenômeno não é aplicado a todas as empresas familiares, mas no ambiente interno de empresas como estas, a mudança se torna mais lenta, pois a abertura para outras pessoas fora desse grupo familiar que a compõem é bastante dificultada. Pode-se dizer que existe um valorização muito grande da coisa antiga e, enquanto a empresa caminha, a possibilidade de mudança, neste ambiente, é mínima. Os melhores cargos, comumente, são ocupados pelos membros da família, enquanto para o nível mais inferior são contratadas pessoas de fora do grupo.

Este fator contribui, também, para a dispersão da mão-de-obra qualificada, uma das preocupações mais frequentes hodiernamente. Ao concluírem seus cursos, estudantes, principalmente os de formação acadêmica, se deslocam para as maiores cidades do país em busca de melhores oportunidades.

Sabe-se que o aspecto financeiro não é o único fator que contribui para prender a mão-de-obra qualificada na região, contudo é um dos mais relevantes no contexto atual. Para tanto, faz-se necessário que as organizações existentes e as vindouras se adequem a esta realidade.

### **3 Metodologia**

Segundo Gil (1994, p. 42), pesquisar “é um processo formal e sistemático do desenvolvimento do método científico”. Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi realizado um minucioso levantamento bibliográfico, bem como consultas à internet, ferramenta amplamente utilizada nos dias atuais, e entrevista semi-estruturada com a colaboradora do IEL, Sra. Sílvia Machado, Analista dos Processos Operacionais.

A tipologia aplicada na pesquisa foi qualitativa, pois apresenta características importantes para melhor compreensão do tema, tendo em vista que a abordagem qualitativa visa descrever a complexidade dos fenômenos sociais. O método da pesquisa é participante, pois trata-se de observação passiva de um fenômeno sem nenhuma intervenção sobre ele.

Após o processo da coleta dos dados realizou-se uma discussão entre os pesquisadores e o orientador da pesquisa para análise e interpretação das informações obtidas, corroborando para a validação dos dados e análises.

A pesquisa é predominantemente exploratória, pois objetivou proporcionar maior conhecimento e compreensão da temática estudada. Como o objetivo básico deste artigo é a análise dos impactos enfrentados pelo agente de integração IEL após a implantação da Lei nº 11.788/08, foi indispensável a utilização de pesquisa bibliográfica, que permitiu explicar o problema em estudo com embasamento teórico e também o estudo de caso na organização.

De acordo com Yin (2001, p. 32),

[...] Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

O tema propõe a aproximação entre os pesquisadores e a vida real, onde ocorrem as mudanças em estudo. Este artigo representa um estudo de caso simples, por se tratar de um método que possibilita a análise aprofundada de características da organização estudada, como aprofundamento detalhado do problema pesquisado.

#### **4 Considerações Finais**

O artigo objetivou analisar os reflexos da nova Lei de Estágio a partir da percepção dos agentes de integração. Na pesquisa empírica, com realização de entrevista com a Sra. Silvia Machado, Analista dos Processos Operacionais (APO) do IEL, verificou-se a redução das vagas ofertadas, em resposta à falta de conhecimento sobre a nova lei por parte dos gestores das organizações.

O que se constata na realidade fática é que a nova lei dá aporte para que o objetivo do estágio seja alcançado, que é o conhecimento



prático pelos estudantes, para que estes não ingressem no mercado de trabalho sem alguma preparação.

Considera-se que o objetivo do estudo foi alcançado porque foram descritas as mudanças sofridas pelos estagiários, pelas empresas e pelos agentes de integração. Espera-se que o resultado desta pesquisa possa servir para clarificar e trazer conhecimento acerca da lei de estágio e como referência para estudos posteriores.

Entretanto, admite-se a existência de limitações no estudo, em razão, especificamente, da limitação da amostra, restrita à cidade de Vitória da Conquista. Sugere-se que futuras pesquisas sejam desenvolvidas em outras cidades brasileiras, a fim de conhecer o comportamento das organizações em outros municípios e fazer uma análise comparativa entre os resultados. Desta forma, verificar-se-ia a preparação dos empresários frente às mudanças na lei que regulamenta o estágio.

## Referências

AYRES, Hermília Feitosa Junqueira. *Comentários à Lei de Estágio*. Disponível em: <<http://www.gestaouniversitaria.com.br/index.php/edicoes/165-188/20810-comentarios-a-lei-de-estagio.html>>. Acesso em: 24 abril. 2009.

BRASIL. *Lei nº 6.494/1977, de 07 de dezembro de 1977*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF, 2008a.

BRASIL. *Lei nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes, e dá outras providências. Poder Executivo, Brasília, DF, 2008b.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Legislação Complementar/Jurisprudência. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1994.

INSITUTO EUVALDO LODI (IEL). *Conheça o IEL*. Disponível em: <<http://www.iel.org.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

LUPI, Carlos. *Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio*: Lei nº 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

NÓBREGA, Roberta da Albuquerque. *Evolução histórica da legislação aplicada ao estágio*. 10 de jun. 2008. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/legislacao-artigos/evolucao-historica-da-legislacao-aplica-da-ao-estagio-444350.html>>. Acesso em: 20 abr. 2010.

PEREIRA, Rachel Elisa Dourado Vaz. *Efeitos negativos da lei de estágio*. Portal Administradores. 06 out. 2008. Disponível em: <[www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br)>. Acesso em: 20 abr. 2010.

TORRES, Dixon. Nova lei do estágio vem substituir a Lei nº 6.494/1977. *Jurisprudência em Revista*, Belo Horizonte, v. 1, n. 34, 2008. Disponível em: <<http://jurisprudenciaemrevista.wordpress.com/2008/08/26/nova-lei-do-estagio-vem-substituir-a-lei-n%C2%BA-6494-de-07-de-dezembro-de-1977>>. Acesso em: 25 abr. 2010.

YIN, Robert K. *Estudo de caso*: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

*Recebido em: agosto de 2010*

*Aprovado para publicação em: fevereiro de 2011*