

**ALFA – FACULDADE DE**

**ALMENARA ENSINO À DISTÁNCIA**

HELENA FERREIRA SANTOS

**O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DENTRO DA EMPRESA PÚBLICA - SEPLAG**

 **ALMENARA**

**2022**

**HELENA FERREIRA SANTOS**

**O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DENTRO DA EMPRESA PÚBLICA - SEPLAG**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Graduação no

Curso de Administração da Universidade FACULDADE DE ALMENARA – ALFA.

**ALMENARA**

**2022**

**HELENA FERREIRA SANTOS**

**O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DENTRO DA EMPRESA PÚBLICA - SEPLAG**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado e avaliado como requisito básico à obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Faculdade de Almenara - ALFA, Conferido pelo coordenador de Estágio Supervisionado.

Almenara/MG, 06 de JANEIRO de 2022.

Prof. Cristhiane Rodrigues Leão – Coordenador Universidade Faculdade de Almenara- ALFA **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a minha família especialmente minha mãe Marilene Ferreira

Santos que sempre me apoiou incondicionalmente, meu filho Renald Ferreira Souza, a minha tia Eleni Ferreira Santos, a minha irmã e amiga Renata Oliveira Santos aos amigos que contribuiram direto e indiretamente nessa formação.

*EPÍGRAFE*

“A questão de como motivar as pessoas permanece como uma das áreas mais fascinantes e mistificantes da atividade gerencial. Pessoas desempenham e se comportam da maneira como fazem em seu trabalho e em suas organizações”.

(James, Bowditch)

**AGRADECIMENTOS**

A Deus, que sempre iluminou a minha caminhada.

A minha família especialmente meu pai Renato Oliveira

Santos, que tenho eternamente em meu coração, minha mãe Marilene Ferreira Santos, pelo respeito, carinho e apoio, a meu filho Renald Ferreira Santos,

Aos meus avôs Laudionor

Rodrigues dos Santos e Helena Ferreira Penha e sempre a minha tia Eleni Ferreira Santos que nunca mediu esforços para me ajudar e incentivar. Aos colegas de curso pelo incentivo e troca de experiências. Aos professores do curso. Obrigada!

**RESUMO**

Este se refere ao Trabalho de Conclusão de Curso, feito através do estágio realizado na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG, acreditando na Motivação, na Capacitação e no Treinamento do colaborador em que unido ao desempenho do mesmo a empresa também compartilha com esses requisitos. A organização SEPALG tem como objetivo fornecer informações essenciais sobre a atividade médico-pericial da Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional da Secretaria de Estado do Planejamento e Gestão. Onde o presente trabalho tem o intuito de fornecer subsídios que facilitem os procedimentos necessários à obtenção dos benefícios da competência desta Superintendência. No qual mostra à motivação, o treinamento, a capacitação do estagiário dentro da SEPLAG, onde o mesmo possa desenvolver, crescendo no campo dentro da SEPLAG. O comportamento organizacional refere-se pelo desempenho e como comportam da maneira como o fazem em seu trabalho e em suas organizações, onde o ambiente, o comportamento, a motivação está interligada ao interesse pela empresa, no qual o estagiário deve ser motivado, levando em conta treinamentos, capacitações e motivações.

**Palavras-chaves**: Motivação, Capacitação e Treinamento do estagiário na construção de Valor, satisfação e fidelidade do servidor colaborador.

**LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Motivação dos Recursos Humanos (Teoria de Maslow) .......................28 **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

UNIPAC - Universidade Presidente Antônio Carlos

SEPLAG - Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão **SUMÁRIO**

1. **INTRODUÇÃO .................................................................................... .................12**

1. **JUSTIFICATIVA ................................................................................... .................13**
2. **METODOLOGIA.................................................................................................**
	1. **Delimitação do Objetivo de Estudo.................................................................15**

1. **CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ......................................... .................16**

1. **REVISÃO BIBLIOGRÁFICA ............................................................... .................17**

1. **O CONCEITO DE MOTIVAÇÃO NA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS......20**

* 1. **Teoria das Relações Humanas .........................................................................20**

* 1. **Conceito de Motivação .....................................................................................21**
	2. **Motivação e Comportamento ...........................................................................21**

* 1. **Motivação e Desempenho ................................................................................22**
1. **AS NECESSIDADES HUMANAS BÁSICAS ........................................................24**

* 1. **Necessidades Fisiológicas ...............................................................................24**
	2. **Necessidades Psiológicas.................................................................................27**
1. **A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES SEGUNDO MASLOW ......... .................27**

* 1. **Teoria de Maslow................................................................................................27**
1. **AS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES E ESTAGIÁRIOS......................29**

* 1. **O desenvolvimento de seus colaboradores para melhor adquirir suas**

**habilidades dentro da organização........................................................................30**

* 1. **Como os Colaboradores devem Interagir em Equipe.....................................31**

1. **A CONSCIÊNCIA COLETIVA E O TREINAMENTO DOS**

**COLABORADORES..................................................................................................32**

1. **DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL..................................................................35**

**CONSIDERAÇÕES FINAIS .....................................................................................36**

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .........................................................................37**

**ANEXOS....................................................................................................................38**

**1. INTRODUÇÃO**

 A Superintendência Central de Perícia Média e Saúde Ocupacional é o órgão da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLG – tem por finalidade gerir as atividades de perícias médicas e a política de saúde ocupacional, no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, conforme disposto na Lei 16.192, publicada em 24 de junho de 2006, regulamentada pelo Decreto 44.393, publicado em 17 de outubro de 2006. É de competência da SCPMSO (Secretaria Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional), normatizar, orientar, fiscalizar, programar e executar as atividades de Perícia Médica e Saúde Ocupacional dos servidores da administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Onde a missão propicia a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, a melhoria contínua das condições ambientais de trabalho e garantir ao servidor e ao estado a avaliação criteriosa da capacidade labor ativam através de um atendimento eficiente e respeitoso, no âmbito do poder executivo estadual. No qual a Perícia pretende ser referência nacional em serviços de perícia médica estadual até 2010; conceber, implantar e consolidar de forma participativa o sistema de saúde ocupacional até a mesma data presente.

 Entretanto, as empresas devem entender que o caminho para a competitividade está em desenvolver relações duradouras com seus servidores.

**2. JUSTIFICATIVA**

O presente trabalho busca dar uma visão sobre a capacitação, treinamento e motivação com o estagiário dentro da empresa pública, enfatizando a relação, estado x estagiário sob o enfoque da satisfação do servidor. Será mostrada a necessidade do estagiário dentro da empresa no qual ele é essencial para o crescimento e desenvolvimento permanente dos colaboradores e servidores do estado. Onde o estado deve formar estratégias competitivas adotando políticas de motivação, treinamento e capacitação deste estagiário, com o fim de desenvolver relacionamentos de longo prazo com o mesmo, maximizando sua satisfação e o desempenho com estagiário x servidor x estado. Tendo em vista o grande desenvolvimento tecnológico e o acirramento da competitividade, serão analisados, também, alguns aspectos referentes às novas técnicas e orientações exigidas pelo mercado de serviços, bem como no século XXI vai se caracterizar por mudanças rápidas na área da tecnologia onde a única certeza vai ser a incerteza. O Paradigma atual da sociedade baseia-se na velocidade das informações e no domínio do conhecimento. O novo século vai se caracterizar por mudanças rápidas na área tecnológica onde o principal foco hoje é o servidor colaborador. Estamos nos deslocando sobre uma esteira que se move em sentido contrário, velocidade crescente, trazendo novos conhecimentos. Postos de trabalho exigem habilidades e conhecimentos que em pouco tempo serão substituídos. O profissional será um eterno estudante, onde o estagiário deve mostrar sua competência e habilidade no qual possa permanecer dentro da empresa, onde o estado não o faz. Este trabalho tenta deixar claro que a motivação, a capacitação e treinamento tornaram uma questão de sobrevivência para as empresas, pois sem ele estas estariam em desvantagens competitivas com a maioria das companhias.

De acordo com James (1998, p.45). “As pessoas variam consideravelmente no modo como reagem aos mesmos aspectos de seus trabalhos, que muitas necessidades diferentes podem estar em ação simultaneamente, e que pode haver outros fatores além de necessidades insatisfeitas influenciando a motivação”. Tendo como significado criar, manter e acentuar sólidos relacionamentos com os estagiários e colaboradores, buscando satisfazê-los, e como conseqüência ter a fidelização adequada com os mesmos.

**3. METODOLOGIA**

**3.1. Delimitação do Objetivo de Estudo**

O estudo foi realizado na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), no qual foi realizado o estágio com a duração de 300 horas, período do estágio referente aos meses de Julho, Agosto, Setembro, Outubro de 2008.

**4. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO**

 A empresa em estudo foi a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG, no qual subdivide em duas subsecretarias e onze

Superintendências, a Subsecretaria de Planejamento e Orçamento com cinco Superintendências, paralelamente encontra-se a Subsecretaria de Gestão com seis Superintendências, no qual enquadra a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional – em que se situa a Unidade Pericial de Almenara dentro dessa Superintendência, localizada no Vale do Jequitinhonha, onde o Coordenador da Perícia Central de Almenara é o Senhor Amarildo Alves Costa. O governador do Estado de Minas Gerais Aécio Neves, centralizou todas subsecretarias subdividindoas em Superintendências pelo Decreto nº 44.817, de 25 de Maio de 2008, denominado SEPLAG (Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão), onde lhe confere o inciso VII do art. 90, da Constituição do Estado, tendo em vista o disposto no 2º do art. 3º da Lei Delegada nº 126, de 25 de Janeiro de 2007. Almenara tem centralizadas 17 cidades do vale do Jequitinhonha, no qual ela é a Regional que atende todas essas cidades. A empresa acima citada conta com 01 profissional administrativo, 01 estagiário, o coordenador no qual publica todos os processos de Licenças dos servidores 01 médico perito.

A clientela da SEPLAG é composta de vários segmentos sociais, atende a

todos os servidores do Estado, no qual são efetivos ou efetivarão sendo nomeados e concursados, no qual aposentam pela incapacidade total ou definitiva podendo atender servidores de outras regionais, sendo estes servidores de todas as classes media, alta e baixa renda.

**5. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

A *motivação* é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Neste aspecto a *motivação* está relacionada com o sistema de cognição da pessoa. As pessoas são diferentes no que tange à motivação, as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento. Os valores sociais também são diferentes, as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes. As necessidades, os valores sociais e as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes variam no mesmo indivíduo conforme o tempo. Embora os padrões de comportamento variem o processo do qual eles resultam é, basicamente, o mesmo para todas as pessoas. O relacionamento é essencial ao desenvolvimento da liderança no mercado, o ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma forma dinâmica e persistente que provoca comportamento. À medida que o mercado torna-se cada vez mais fragmentado, as organizações encontram dificuldades em usar as tradicionais técnicas de *motivação* para conseguir a participação do colaborador estagiário, onde o estado de desequilíbrio causa tensão, insatisfação, desconforto. Esse estado leva o indivíduo a um comportamento, ou ação, capaz de descarregar a tensão ou livra-lo do desconforto e do desequilíbrio. Uma mensagem não serve para todos. Por causa da proliferação dos serviços e das necessidades dos servidores colaboradores, as organizações precisam negociar com muitos tipos de usuários. Para serem bem-sucedidas no futuro, as organizações precisarão entender melhor o que os servidores colaboradores querem. Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio de relacionamento conforme alguns autores.

*Segundo CHIAVENATO (2001, p.63). “O comportamento das pessoas dentro da organização é complexo e depende de formas e fatores internos (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, motivação, percepção do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores, etc) e fatores externos (decorrentes do ambiente que as envolve, das características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupal existente, etc).”*

A complexa natureza do homem em função da teoria de campo e da teoria dissonância cognitiva surgem enfoques ao estudo do comportamento das pessoas, onde a pessoa como um ser transacional, que não somente recebe insumos do ambiente e reage aos mesmos, mas também adota uma posição proativa, antecipando-se e, muitas vezes, provocando mudanças em seu ambiente, com um comportamento dirigido para um objetivo, o que significa dizer que ele é capaz de objetivos ou aspirações e de aplicar esforço no sentido de alcançá-los. A pessoa como um modelo de sistema aberto, é dirigida para objetivos, interdependente do meio físico e social ativamente envolvida em transações com esse ambiente à medida que persegue seus objetivos. Isso exige que a pessoa desenvolva capacidades mentais de procedimento como pensar e decidir, que adquira informações e crenças que lhe permitam conhecer pessoas e como elas agem como sistema de filtros por intermédio dos quais concebem a realidade ambiental que as envolve.

A gestão do relacionamento com os clientes tem chegado como grande tendência nas organizações, deslocando seu foco dos processos internos para concentrar seus esforços e recursos nos colaboradores servidores e a busca do estagiário para está desenvolvendo suas potencialidades dentro da empresa. Visando tornarem-se ágeis no atendimento aos servidores colaboradores, as organizações buscam uma reestruturação em sua empresa visando à capacitação, treinamento dentro da organização. Ao reconhecer o valor do colaborador servidor dentro da empresa a organização ganha com a auto-estima do mesmo. Este relacionamento ajuda progressivamente a empresa e seus colaboradores procurar construir uma cadeia de relacionamento.

De acordo com (STONE e WOODCOC apud BOGMANN, 200, p.25). “Dentro da organização cria o valor desejado pelos servidores colaboradores, a organização e seus principais participantes devem administrar esse relacionamento para benefício dos seus clientes e da sua empresa".

1. **O CONCEITO DE MOTIVAÇÃO NA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS**

Este trabalho propõe-se a discutir o papel da motivação diante de um novo contexto que envolve as relações humanas no estudo da Administração. Dentre outros, pode-se destacar o objetivo de delinear a influência da motivação humana dentro da Administração, bem como a complexidade de seu estudo, sua repercussão sobre as atitudes das pessoas e sobre os resultados para a empresa. São apresentados conceitos, discutidas relações existentes entre motivação e comportamento, desempenho das pessoas, quais motivos e/ou necessidades que podem causar efeito motivador, e, por fim, disserta-se brevemente sobre alguns aspectos das teorias motivacionais desenvolvidas ao longo do tempo. Antes de falarse em motivação humana dentro do contexto administrativo, faz-se necessário apresentar uma breve conceitualização do termo e algumas definições básicas que auxiliam na relação servidor colaborador. É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos.

*De modo geral, “motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo”.*

*(CHIAVENATO, 1999).*

* 1. **Teoria das Relações Humanas**

Com o advento da Teoria das Relações Humanas uma nova linguagem

passa a dominar o repertório administrativo: fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo etc. [...] A ênfase nas tarefas e na estrutura é substituída pela ênfase nas pessoas.

*Segundo (CHIAVENATO, 1999, p. 157-158), “Com a Teoria das Relações Humanas surge uma nova concepção sobre a natureza do homem, o homem social”.*

* 1. **Conceito de Motivação**

Antes de falar-se em motivação humana dentro do contexto administrativo, faz-se necessário apresentar uma breve conceitualização do termo e algumas definições básicas que auxiliarão o estudo. É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

* 1. **Motivação e Comportamento**

O comportamento das pessoas dentro da organização é complexo,

depende de fatores internos, decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, de motivação, de percepção do ambiente externo e interno, de atitudes, de emoções, de valores externos decorrentes do ambiente que envolve as características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, de fatores sociais, de políticas, de coesão grupal existente.

*Conforme já citado anteriormente (CHIAVENATO, 1999). “Com a Teoria das Relações Humanas passou-se a estudar a influência da motivação no comportamento das pessoas. Embora este seja apenas um dos fatores internos que influenciam o comportamento humano, a ele é dado tanta importância porque a motivação atua, em geral, sobre as necessidades dos indivíduos, a fim de supri-las para atingir os objetivos, tanto pessoais como organizacionais (CHIAVENATO, 1999).*

Essas necessidades humanas, tidas como forças ativas e impulsionadoras do comportamento, apresentam uma enorme imensidão. Isso porque as pessoas são diferentes entre si, possuem necessidades diferentes e estas, conseqüentemente, produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo. Apesar de todas essas diferenças enormes, em pesquisas realizadas acerca do comportamento humano, foi constatado que o processo que dinamiza o comportamento humano é mais ou menos semelhante para todas as pessoas. Baseando-se nos pressupostos de CHIAVENATO (1998, p. 76-77) podem ser definidas três suposições para explicar o comportamento humano, das quais a análise nos é válida, pois elas estão intimamente relacionadas com o processo de motivação:

* + 1. O comportamento humano é causado, ou seja, existe uma causalidade do comportamento. Tanto a hereditariedade como o meio ambiente, que influem decisivamente sobre o comportamento das pessoas. O comportamento é causado por estímulos internos ou externos.

* + 1. O comportamento é motivado, ou seja, há uma finalidade em todo comportamento humano. O comportamento não é causal, nem aleatório, mas sempre orientado e dirigido para algum objetivo.

* + 1. O comportamento humano é orientado para objetivos pessoais. Subjacente a todo comportamento existe sempre um impulso, um desejo, uma necessidade, uma tendência, expressões que servem para designar os motivos do comportamento.

* 1. **Motivação e Desempenho**

Sendo o comportamento humano fundamentalmente orientado por

objetivos, sejam eles conhecidos ou inconscientes, fica evidente a importância de se associar atitudes motivacionais a esses objetivos. Esses fatores motivacionais vão influir diretamente no comportamento do indivíduo e, conseqüentemente, no seu desempenho dentro da organização. Essa última afirmação justifica a importância de uma breve dissertação sobre a relação entre a motivação e o desempenho, assim como sobre os aspectos a estes relacionados. Na verdade, trata-se de três itens – motivação, comportamento e desempenho – que se apresentam estreitamente ligados. O desempenho é uma manifestação do comportamento humano nas organizações, podendo assim também ser motivado pelo próprio indivíduo (motivos internos) ou pela situação ou ambiente em que ele se encontra (motivos externos)

(MAXIMIANO, 1995, p. 318). Motivos internos são as necessidades, aptidões, interesses e habilidades do indivíduo, que o fazem capaz de realizar certas tarefas e não outras; que o fazem sentir-se atraído por certas coisas e evitar outras; o que fazem valorizar certos comportamentos e menosprezar outros. Podem ser definidos ainda como os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos: necessidades, frustração, aptidão, habilidades, atitudes e interesses.

Motivos externos São os estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem a uma necessidade, despertam um sentimento de interesse porque representam a recompensa a ser alcançada. Os motivos externos podem ser divididos em duas categorias principais – o trabalho e as condições de trabalho – segundo uma classificação feita numa teoria proposta por Frederick Herzberg, que exerceu grande influência nos estudos sobre a motivação (MAXIMIANO, 1995, p. 318 e 326).

1. **AS NECESSIDADES HUMANAS BÁSICAS**

A compreensão da motivação do comportamento exige o conhecimento das necessidades humanas, por se tratar de um dos motivos internos mais importantes que orientam o comportamento e o desempenho do indivíduo. Em pesquisas realizadas por diversos autores, estudiosos da motivação humana, constataram que existem certas necessidades humanas fundamentais e também algumas cujas causas escapam ao próprio entendimento do homem. Essas causas se chamam necessidades ou motivos e são forças conscientes ou inconscientes que levam o indivíduo a apresentar um determinado comportamento. Assim, conforme dito anteriormente, a motivação se refere ao comportamento, que é causado por necessidades de dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades. Ao longo de sua vida, o homem evolui por três níveis ou estágios de motivação à medida que vai crescendo e amadurecendo, vai ultrapassando os estágios mais baixos e desenvolvendo necessidades de níveis gradativamente mais elevados.

As diferenças individuais influem quanto à duração, intensidade e fixação em cada um desses estágios; assim como na predominância de uma necessidade sobre as demais. Apesar dessas variâncias entre indivíduos ou grupos, temos uma forma de generalização das necessidades humanas, estabelecidas através de categorias ou hierarquia e proposta por estudiosos do assunto, como Maslow, os três níveis ou estágios de motivação correspondem às necessidades fisiológicas, psicológicas e de auto-realização (CHIAVENATO, 1999, p.157-158).

* 1. **Necessidades fisiológicas**

Constituem-se as necessidades primárias, essenciais à sobrevivência do indivíduo. São inatas e instintivas, estão relacionadas no nível mais baixo na classificação hierárquica e exigem satisfação periódica e cíclica. As principais são: alimentação, sono, atividade física, satisfação sexual, abrigo e proteção contra os elementos e de segurança física contra os perigos. Quando satisfeitas facilmente, deixam de ser uma motivação importante e, se forem bem controladas pelo cotidiano, podem nem influenciar no comportamento. Por outro lado, se por alguma eventualidade, elas não forem satisfeitas, passam a atuar com intensidade extremamente forte.

* 1. **Necessidades psicológicas**

Segundo (CHIAVENATO, 1999), podem ser definidas como as necessidades secundárias e exclusivas do homem. São aprendidas e adquiridas no decorrer da vida e representam um padrão mais elevado e complexo. Raramente são satisfeitas em sua plenitude, por completo, por que o homem, por natureza está sempre buscando maiores satisfações dessas necessidades, que vão se desenvolvendo e se sofisticando gradativamente, o mesmo autor (CHIAVENATO, 1999), no qual ele constitui das principais necessidades psicológicas:

* + 1. Necessidade de segurança íntima

É aquela que leva o indivíduo a buscar sua autodefesa, a proteção contra o perigo, à ameaça ou à privação potenciais. Conduz a uma busca sem fim à tranqüilidade pessoal e a uma situação segura para o indivíduo.

* + 1. Necessidade de participação

Como o homem é um ser social, vive em grupo, ele tem a necessidade de estar participando de alguma coisa ou empreendimento, interagindo a todo o momento com o meio e com outras pessoas. Está relacionada a essas necessidades, a necessidade de reconhecimento do grupo a que pertence de aprovação social, de calor humano, de dar e receber amizade etc.

* + 1. Necessidade de auto-confiança

Está intimamente ligado ao conceito que o indivíduo tem de si mesmo,

sendo decorrente da auto-avaliação de cada indivíduo.

* + 1. Necessidade de afeição

Relacionada à condição da vida em grupo e da necessidade de

socialização, é a necessidade de dar e receber carinho.

* + 1. Necessidades de auto-realização

É a síntese de todas as outras necessidades.

1. **A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES SEGUNDO MASLOW**

Descreve os passos para motivar os recursos humanos que são: comunicação eficiente, busca de soluções de problemas, reconhecimento e valorização da equipe, delegar responsabilidades e estimular as iniciativas.

* 1. **Teoria de Maslow**

Quando as necessidades não estão sendo satisfeitas o trabalhador passa por um profundo sentimento de descontentamento. Quanto mais necessidades forem satisfeitas mais o trabalhador se sente motivado, buscando a satisfação de novas necessidades que possam surgir, presença de motivadores de auto-estima e de auto-realização numa proporção muito grande. A utilização de alguns fatores de satisfação pode aumentar a motivação e a produtividade do trabalhador. Outros fatores de satisfação que podem também ser explorados são: A inclusão de benefícios para o trabalhador, a comunicação aberta e transparente, o reconhecimento de funcionários que vêm desenvolvendo suas atividades com destaque, não só a produção física, mas o esforço dispensado, os recursos utilizados, tudo isto é o diferencial daqueles que não esperam a distribuição de tarefas e partem em busca de novas ações, conquistando melhores resultados tanto para si mesmos quanto para a empresa ou grupo de trabalho ao qual estejam ligados.

 A motivação nasce do entusiasmo natural de estar vivo, de pulsar com a vida. Assim, o indivíduo motivado tem perfil facilmente reconhecido: é positivo, entusiasmado com seu trabalho, gosta do que faz, tem macro-visão das situações e está sempre buscando motivações extras. O trabalho em grupo vai exigir dos componentes características comuns a qualquer time que queira alcançar bons resultados como, estar aberto a desafios, coesão, comprometimento, responsabilidade e motivação. A maturidade é fundamental para o trabalho em equipe, pois ele vai exigir abrir mão de opiniões para escutar os outros e, muitas vezes, concordar que há opiniões melhores que as suas. Assim, controlar as emoções é importante e demonstra segurança nas próprias habilidades. Com essa consciência, de que todos na equipe têm algo para contribuir, ninguém se torna o dono da verdade. A produtividade está diretamente ligada à motivação. Embora se saiba que a pessoa motivada é aquela que gosta do que faze considera o dinheiro conseqüência positiva do trabalho bem-feito, isso não exclui a motivação que vem do reconhecimento por parte dos colegas, superiores e até recompensas do ponto de vista econômico como bônus, prêmios, participação nos lucros.



1. **AS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES E ESTAGIÁRIOS**

As pessoas através da estrutura organizacional caracterizam por uma constante motivação. É o contínuo fluxo do capital humano dentro da organização. Essa movimentação envolve admissões, transferências, promoções, afastamentos por aposentadorias e desligamentos, transferências pode ser de iniciativa da organização ou do colaborador servidor. Quando um funcionário recebe uma promoção recebe também uma recompensa adicional em seu salário.

 Para CARDOSO (2000, p. 10), “um dos princípios de motivação de relacionamento é: Estabelecer relações que sejam interessantes para o colaborador e para a empresa, deve-se buscar entre eles aqueles que potencialmente podem dar maior retorno diante de ofertas diferenciadas que lhe estarão disponibilizadas”.

Primeiramente, para focar a organização no relacionamento, há

necessidade básica de identificar quais estagiários e colaboradores terão o objetivo de construir relacionamentos. O conflito e a cooperação constituem elementos integrantes da vida das organizações. As diferenças de objetivos e interesses pessoais sempre conduzem a alguma espécie de conflitos organizacionais sendo sempre provocada por conflitos pessoais. Reconquistar ou salvar o colaborador é um processo que tenta convencer o estagiário a ficar na empresa, ou voltar quando o mesmo já o tenha deixado. Neste processo o tempo é um fator primordial, visto que através de uma pesquisa confirmando que uma campanha de recuperação tem quatro vezes mais chances de sucesso, se o contato é feito na primeira semana após a deserção do colaborador. A seletividade também é de fundamental importância. Avaliar e registrar a taxa de credito dos consumidores é uma das técnicas mais utilizadas para determinar a interação do cliente com a empresa. Treinamento e desenvolvimentode Recursos Humanos as atividades de treinamento, desenvolvimento de pessoas e desenvolvimento da organização são processos no qual envolvem toda organização e grupo.

Na era TAYLOR, os trabalhadores não tinham direitos, trabalhavam sem folga, de maneira repetitiva e hoje os trabalhadores conquistaram o seguro desemprego, FGTS, 13º salário, licença maternidade, condições de saúde e segurança, mas consequentemente os estagiários ainda sofrem com a falta de incentivos, pois somente agora foi sancionada uma lei que dá alguns benefícios aos estagiários.

**9.1 O desenvolvimento de seus colaboradores para melhor adquirir suas habilidades dentro da organização**

O Estágio supervisionado enriquece o que foi visto na faculdade teoricamente, convivendo diretamente no cotidiano a prática. Partindo assim pela busca incessante de conhecimento dentro da empresa pública, o comportamento e a relação de trabalho, empresa pública x colaborador. A capacitação, o treinamento, a motivação dentro da empresa pública relacionando estagiário x empresa, a diferença dentro da organização pública relacionado ao estagiário e o colaborador efetivo, onde ela treina, capacita, motiva o colaborador efetivo de alguma forma com incentivos financeiros e outros requisitos mais, enquanto o estagiário não tem algum treinamento, motivação e ainda é motivo de piadas dentro da empresa, pois já vem ha tempos essa descriminação dos colaboradores efetivos não darem valor ao estagiário, onde até a motivação financeira é menor que um salário mínimo, não tem direito a qualquer benefício como: carteira assinada, não recebe férias, nem décimo terceiro, vale transporte onde somente cidade acima de cem mil habitantes tem direito, não recebe vale alimentação, não participa de qualquer benefício que o governo dá pelas metas alcançadas, prêmio de acordo de resultados onde as metas atingidas são pactuadas com o servidor, colaborador.

O contrato assinado é renovado de seis em seis meses por até dois anos, não recebendo fundo de garantia, férias, décimo terceiro. O estagiário conhece todos os setores, pois ele passa por todos, conhecendo todo o trabalho, mas não tem motivação alguma, entra já sabendo que não terá direito no tempo de serviço.

A pretensão que desejo chegar com o resultado desse trabalho é que o estagiário seja reconhecido, motivado, capacitado, tendo até uma prova de seleção para os estagiários que ali quiserem continuar carreira, que esse período seja reconhecido como tempo de serviço e todos os direitos como qualquer outro colaborador que seja efetivo ou não, pois o serviço prestado é de colaboração para a empresa como o trabalho de qualquer outro colaborador. O salário seja não somente como uma bolsa de ajuda e sim como serviço prestado.

**9.2 Como os Colaboradores devem Interagir em Equipe**

O estagiário deve está motivado, com objetivos que comunguem com a organização. Sendo que esses colaboradores receberão pela sua produtividade e serão recompensados pelo seu trabalho e dedicação. A motivação, o entusiasmo com o objetivo de colaboração à empresa traz este colaborador para dentro da organização, onde o desenvolvimento e crescimento são valorizados. A motivação deve ser usada para o reconhecimento do esforço coletivo que construímos para o resultado dentro da organização. O trabalho em grupo faz com que os colaboradores respeitem a opinião do colega buscando excelência dos resultados, reconhecimento de bom desempenho, motivando todo o grupo.

**10. A CONSCIÊNCIA COLETIVA E O TREINAMENTO DOS COLABORADORES**

É a forma moral existente na sociedade, onde define como o que é

considerado imoral, reprovável, criminoso. São regras estabelecidas que atribua valor e delimitam os atos individuais.

Durkheim “classificou as sociedades com base na observação experimental, estabelecendo a passagem da solidariedade mecânica para orgânica, como motor de transformação de toda e qualquer sociedade”.

 Onde a solidariedade mecânica predominava nas sociedades pré-

capitalistas, em que os indivíduos se identificavam por meio da família, da religião, da tradição e dos costumes, permanecendo independentes e autônomos em relação à divisão do trabalho social, exercendo o poder de coerção sobre os indivíduos na consciência coletiva.

O treinamento e a especialização do colaborador dentro da organização trazem maiores habilidades, conhecimentos técnicos, desenvolvimento das aptidões em que ele possa está colaborando de forma direta com os objetivos da organização, dando oportunidade aos colaboradores de todos os níveis para obter conhecimentos, prática e a conduta requerida pela organização, fazendo com a organização alcance seus objetivos. È um investimento de retorno compensador para organização e para o colaborador, onde são de fundamental importância o treinamento e motivação desses colaboradores, pois a forma de treinamento trará um maior conforto e autoconfiança, onde estarão motivados, elevando o nível de novas idéias, buscando uma forma de aprendizagem para colaborar com a organização.

 Os grupos informais convivem num clima bom, onde todos respiram a cultura organizacional da empresa, frente a alcançarem o mesmo objetivo. Os colaboradores trazem toda influência que o ser humano recebe do ambiente social, no qual ele adapta as normas e valores sociais. São todos os investimentos efetuados nas pessoas pela organização. Os colaboradores aprendem novos conhecimentos, habilidades e competências. A aprendizagem individual traz um programa de treinamento no nível de análise das operações e tarefas para o sistema de aquisição de habilidades, onde esta análise irá adquirir capacidades, atitudes, comportamentos, incentivos, competências onde irá melhorar as aptidões e desenvolver suas habilidades interpessoais, consciência de si e dos outros para mudar atitudes e desenvolver relações humanas.

 A organização ao identificar qual é a política de treinamento mais eficaz

para a capacitação dos colaboradores do setor, objetiva a melhor forma de reestudar os estagiários para mediar o seu desenvolvimento, suas capacidades com eficiência e eficácia para trabalharem em equipe, promovendo a maior interação entre eles, proporcionando o desenvolvimento das habilidades profissionais e técnicas de cada colaborador estagiário.

Os processos de desenvolvimento de pessoas envolvem as atividades de treinamento, desenvolvimento de pessoas, desenvolvimento organizacionais. As organizações investem nas pessoas, onde elas se destacam por ser o único elemento vivo inteligente, por seu caráter eminente e dinâmico por seu incrível potencial de desenvolvimento. As pessoas têm enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos e abstrações. As organizações lançam uma variedade de meios para desenvolver esses colaboradores, agregar-lhes valor e torná-las cada vez mais capacitadas e habilitadas para o trabalho.

O treinamento, o desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento

organizacional constituem três estratos de amplitudes diferentes na conceituação de desenvolvimento Recursos Humanos. Essa divisão deve-se ao fato de que os estratos menores como treinamento e desenvolvimento de pessoal (T & D), baseiam-se na psicologia industrial, enquanto os estratos mais amplos de desenvolvimento organizacional (D.O), baseiam-se na Psicologia Organizacional, os dois primeiros estratos tratam da aprendizagem em nível individual, enquanto o estrato mais amplo abrangente trata do modo como as organizações aprendem e desenvolvem-se.

A aprendizagem constitui o alicerce de tudo, seja aprendizagem individual, e, equipe ou aprendizagem organizacional como as pessoas aprendem e como as organizações aprendem. O RH nos mostra a importância de interagir com os colegas de trabalho e o senso de inclusão ajuda as pessoas a conviverem de forma coerente. Os fatores motivacionais que traz satisfação é a realização, o reconhecimento, o progresso profissional onde a insatisfação é gerada pela má condição de trabalho, pelo salário, benefícios e serviços sociais.

**11. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL**

 A Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional está sempre em busca de métodos de organização motivacional, treinando e capacitando os efetivos deixando em aberto os estagiários. Tendo a finalidade de assegurar a disponibilidade de serviço correto, na hora, no lugar com o servidor. Com estas vantagens, a concorrência não apresenta grandes riscos. Como todos os funcionários da empresa têm o mesmo objetivo de crescimento, todos ganham com isso. O número de funcionários é suficiente para a demanda da empresa tendo em vista que todos os setores da empresa funcionam bem, principalmente no setor administrativo e atendimento onde se observa que os colaboradores servidores são bem atendidos e em tempo hábil, onde os mesmos se sentem satisfeito com o atendimento recebido. Os modos de pensar e sentir da empresa e dos seus colaboradores no mesmo objetivo torna a empresa mais produtiva. Mantendo esta estratégia a empresa consegue hoje e futuramente atingir seus objetivos. Devido a qualidade do serviço e a imagem da empresa, trazendo bons resultados sendo positivos a todos colaboradores e servidores.

A empresa tem toda satisfação em qualificar seus funcionários com cursos gratuitos peculiares às funções, dotada de alta tecnologia em todas as áreas que compõem a espinha dorsal da mesma, despontando-se como uma empresa promissora, capaz de fazer a diferença e dignificar seus colaboradores incentivando e valorizando seus funcionários, com dedicação, persistência, compromisso e constituem em manter um grande empreendimento.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A motivação, capacitação e treinamento dentro da empresa e o relacionamento em serviços apresentadas, evidenciam o quanto é necessário à busca constante por melhorias para que o colaborador servidor se torne cada vez leal. Atualmente vivemos em uma época que o atendimento, a motivação a capacitação é cada vez mais exigido dentro das empresas onde as disputas são cada vez mais inerentes, agregando valor para conquistar e fidelizar os colaboradores das empresas onde sem ele a mesma não sobrevive. Assim, programas que visam atingir simultaneamente estes dois aspectos acabam gerando grande vantagem competitiva. Para se obter sucesso nesse novo mercado é preciso compreender quais são as características, sejam elas tangíveis ou intangíveis que proporcione valor e satisfação ao seu cliente. É preciso ter consciência que o cliente de hoje não compra apenas produtos, mas sim benefícios.

É de fundamental importância que os as empresas busquem uma forma de criar, estimular e desenvolver relacionamento com seus colaboradores estagiários e, conquistar, evoluir e reter esses colaboradores que fazem parte da empresa. Prestar um bom serviço é difícil. No mundo dos negócios, apesar das empresas criarem a cada dia mais e mais expectativas para os clientes, menos conseguem atendê-los.Temos um compromisso sério com a qualidade na prestação do serviço e, com isto, um envolvimento em acatar sugestões e opiniões de servidores , colaboradores e estagiários para melhorá-los cada vez mais.

Conclui-se, portanto, que através da *motivação* como instrumento de

fidelização que se torna possível conquistar e reter cada vez mais um número maior de colaboradores satisfeitos, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações. O Homem Rumo ao séc XXI**. 2º Edição São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. O Capital das Organizações** –

8º.ed.

CUSINS, Peter. **Gerente de sucesso: liderança e eficácia.** ed. São Paulo: Clio, 1994. 95p

ISTO É. **Coleção Gestão Empresarial-Eficiência e sucesso para seus negócios.**

São Paulo: Gold Editora Ltda, 2006.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração.** São Paulo: Saraiva, 1998.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **SISTEMAS DE INFORMAÇÕES**

**GERENCIAIS.** Ed. 10. Editora Atlas. São Paulo: 2005.

ROSINI, Alessandro Marco. PALMISANO, Angelo. **Administração de Sistemas de Informação e a Gestão do Conhecimento.** Editora Thomson Learning. São Paulo :

2003.

BOWDITCH, James. BUONO, Antony. **Elementos de Comportamento**

**Organizacional**, 3ª Edição. Editora Thompson Pioneira. São Paulo: 1999

KOTTER, John. **Liderando Mudanças.** Rio de Janeiro Campus, 1997

PORTER, Michael. **E. Competição: Estratégias Competitivas Essenciais**, 6ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Campus, 1998.

http://www.estagiarios.com/pdfs/CARTILHA\_ESTAGIO\_MTE.pdf

**ANEXOS**

**1. LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO**

A atual Lei do Es[tágio](http://www.estagiarios.com/pdfs/NOVA_LEI_DO_Estagio.pdf) define os parâmetros que regulamentam as

contratações de estagiários, abaixo os principais: Contratos emitidos e assinados até 25/09/2008 permanecem regidos pela Legislação anterior, até a sua expiração, renovação ou alteração. A carga horária está limitada a seis horas diárias/trinta horas semanais, estagiários têm direito à férias remuneradas - trinta dias - após doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao tempo de estágio, se menos de um ano. A nova Legislação do estágio não prevê 13º salário; O tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência; A remuneraçãoe acessão do auxílio-transporte são compulsórias, exceto nos casos de estágios obrigatório*s.* Profissionais Liberais com registros em seus respectivos Órgãos de Classe podem contratar Estagiários; o capital segurado do Seguro de Acidentes Pessoais, cujo número da Apólice e nome da Seguradora precisam constar do Contrato de Estágio, deve ser compatível com os valores de mercado. Um Supervisor de Estágio poderá supervisionar até dez Estagiários; A Legislação estabelece - exclusivamente para Estagiários de nível médioregular, 2º grau (colegial) - a proporcionalidade de contratações descrita abaixo:

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

1. - de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
2. - de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
3. - 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. Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

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

**1.1 ATUAL LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIOS**

As contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam

vínculo empregatício de qualquer natureza;

* + - sobre estas contratações não incidem alguns dos encargos sociais previstos na CLT, entretanto, o Estagiário tem direito a férias de 30 dias à cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozadas ou remuneradas;
		- o estagiário não entra na folha de pagamento;
		- qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário;
		- a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo deCompromisso de Estágio;
		- o Termo de Compromisso de Estágio deverá ser assinado pela Empresa, pelo Aluno e pela Instituição de Ensino;
		- a jornada de trabalho é de, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais;
		- o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência;
		- não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido, mas a remuneração, bem como o auxílio-transporte, são compulsórios para estágios não obrigatórios;
		- o valor da bolsa-estágio é definido por livre acordo entre as partes;
		- o estagiário deverá assinar mensalmente o **Recibo de Pagamento de Bolsaestágio**;
		- o estagiário, a exclusivo critério da Empresa, pode receber os mesmos benefícios concedidos a funcionários, sem que o procedimento estabeleça vínculo empregatício;
		- o período médio de contratação é de 6 meses e pode ser rescindido a qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou sanções;
		- o estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um **Seguro de Acidentes Pessoais** compatível com os valores de mercado;

a ausência do Termo de Compromisso de Estágio e/ou do **Seguro de Acidentes Pessoais** caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na **CLT**. Os formulários utilizados, bem como todos os demais documentos e procedimentos legais necessários à contratação de Estagiários, nos termos da Legislação vigente, estão disponíveis online para a sua empresa. A legislação que rege a contratação de Estagiários, reproduzida a seguir, não exige o registro do estágio na carteira profissional do Estudante. **LEI Nº 11.788 DE 25/09/2008**. 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 vinte 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 2.16441, 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:

 **1.2 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 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:

1. - 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;
2. - 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: identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo; IV - encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais, 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. **II**

**1.3 DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

**Art. 7º** São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos: 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; avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando, indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório das atividades, zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas, elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos, 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.

**1.4 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, celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento, ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, 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, contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso, 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, manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio, 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.

**1.5 DO ESTAGIÁRIO**

**Art. 10º** 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:

1. - 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;
2. - 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 onde, no qual, seja a 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. 11º** A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

**Art. 12º** O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxíliotransporte, na hipótese de estágio não obrigatório. A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

**Art. 13º** 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. O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. 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. 14º** Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

**2. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 16º** 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. 17º** O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções, de 1

(um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário, de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários, de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários, acima de 25 (vinte e cinco) empregados, até 20% (vinte por cento) de estagiários. Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio. 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, 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. Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional, fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

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

**Art. 19º**. O artigo 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. 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 técnica- profissional metódica. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. 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. 20º** O artigo 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

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

**Art. 22º** Revogam-se as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e nº 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. Termo de compromisso entre a Empresa (concedente) e o estudante, com interveniência obrigatória da respectiva Instituição de Ensino. Verificar: A qualificação e assinatura das partes (empresa e estudante) e da Instituição de ensino interveniente, a indicação expressa de que o termo de compromisso decorre do Acordo de Cooperação, o número da apólice de seguro contra acidentes pessoais, na qual o estagiário deverá estar incluído durante a vigência do termo compromisso do estágio, e o nome da companhia seguradora;