

## A CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS COMO ESTRATÉGIA DE RENOVAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DAS EMPRESAS

Luciane Maria Hermes<sup>1</sup>  
Priscila Garcia de Oliveira<sup>2</sup>

1 Autora , Curso de Administração, Faculdade Dom Alberto

2 Orientadora, Curso de Administração , Faculdade Dom Alberto

### INTRODUÇÃO/OBJETIVOS

Este trabalho refere-se a um estudo sobre a contratação de estagiários como estratégia de renovação dos recursos humanos das empresas. Atualmente, a mão de obra qualificada está cada vez mais escassa e a contratação de um estagiário como uma estratégia das empresas é uma maneira de elas estarem auxiliando estudantes a entrarem no mercado de trabalho. O estágio proporciona ao estudante a oportunidade de colocar em prática conhecimentos e habilidades adquiridas na instituição de ensino sob a supervisão de um profissional da área. Diante disso, busca-se com esta pesquisa identificar os motivos pelos quais uma empresa deve optar por contratar estagiários e analisar as despesas de manutenção do estagiário *versus* a contratação de um auxiliar efetivo.

### METODOLOGIA

Foram realizadas entrevistas pré-testes com supervisores de empresas e estagiários. Para o referencial teórico, pesquisaram-se obras de Chiavenato (1999, 2006, 2010), Dias (2003), Gil (2001, 2010), Lima (2008), Milkovich (2006). Nesse trabalho, são abordados os pontos fortes e fracos para a contratação de estagiários, e a metodologia utilizada caracteriza-se por ser uma pesquisa aplicada de natureza descritiva, com abordagens quali e quantitativas de dados.

### RESULTADOS/DISSCUSSÕES

Com as análises realizadas até o momento, observa-se que a contratação de estagiários é uma boa forma de renovar o quadro de colaboradores, dando oportunidades para os estudantes ingressarem no mercado de trabalho dentro das suas áreas de atuação, além de proporcionar a redução de despesas para a empresa. Os valores para a bolsa estágio são relativamente inferiores aos comparados com um funcionário efetivo, significando a importância de aproximadamente 28% de redução para a empresa. A partir da contratação de um estagiário, a empresa ainda pode fazer com que o estudante desenvolva um perfil profissional que ela contrataria.

### REFERÊNCIAS

- BERNARDI, Maria Amalia. *A melhor empresa: como as empresas de sucesso atraem e mantêm os que fazem a diferença*, 2003.
- BITENCOURT, Claudia et al. *Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*, 2010.
- BOOG, Gustavo G. *Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD*, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Princípios da Administração: o essencial em teoria geral da administração*, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Administração nos novos tempos*. 2010.
- \_\_\_\_\_. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*, 1999.
- DIAS, Reinaldo. *Introdução à administração da competitividade a sustentabilidade*, 2003.
- Gil, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Metodos e técnicas de Pesquisa Social*, 2010.
- KNAPIK, Janete . *Gestão de Pessoas e Talentos*, 2006.
- LIMA, Manolita Correia. *Monografia: a engenharia da produção acadêmica*, 2008.
- MILKOVICH, George T, BOUDREAU, John W. *Administração de Recursos Humanos*, 2006.
- MINICUCCI, Agostinho . *Psicologia Aplicada à Administração*, 1995.

