

Regina Márcia Rocha Lidington

**APERFEIÇOAMENTO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
DE ESTAGIÁRIOS: um estudo avaliativo**

Dissertação apresentada ao programa de  
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,  
como requisito para a obtenção do título  
de Mestre em Avaliação

Orientadora: Profa. Dra. Ligia Silva Leite

Rio de Janeiro  
2010

L714 Lidington, Regina Márcia Rocha.  
Aperfeiçoamento de instrumento de avaliação de desempenho  
de estagiários: um estudo avaliativo / Regina Márcia Rocha  
Lidington. – 2010.  
112 f.; 30 cm.

Orientadora: Lígia Silva Leite.  
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Fundação  
Cesgranrio, 2010.  
Bibliografia: f. 94-95.

1. Avaliação educacional. 2. Instrumentos – Avaliação.  
3. Estagiários – Avaliação. I. Leite, Lígia Silva. II. Título.

CDD 371.26

Ficha catalográfica elaborada por Vera Maria da Costa Califfa (CRB7-2051)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

---

Assinatura

---

Data

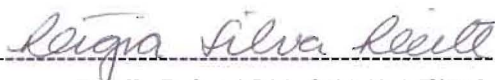
REGINA MÁRCIA ROCHA LIDINGTON

APERFEIÇOAMENTO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE  
DESEMPENHO DE ESTAGIÁRIOS: um estudo avaliativo

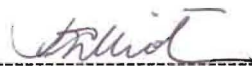
Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,  
como requisito para a obtenção do título  
de Mestre em Avaliação

Aprovada em 18/1/2010.

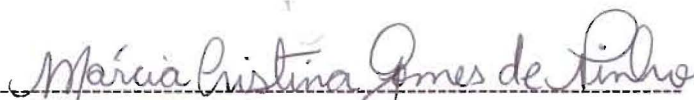
BANCA EXAMINADORA



Profª. Drª. LIGIA SILVA LEITE  
Fundação Cesgranrio



Profª. Drª. LIGIA GOMES ELLIOT  
Fundação Cesgranrio



Profª. Drª. MÁRCIA CRISTINA GOMES DE PINHO  
Universidade Estácio de Sá

Se planejarmos para um ano, devemos plantar cereais.

Se planejarmos para uma década, devemos plantar árvores.

Se planejarmos para uma vida inteira, devemos treinar e educar os homens.

(Twan-Tzú, século III A.C.)

Dedico esta dissertação a meus pais,  
meus maiores educadores e aos  
estagiários da CNEN, inspiradores do  
meu tema.

## AGRADECIMENTOS

À minha Orientadora, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lígia Silva Leite, por conduzir-me na dissertação de forma disponível e amena, ouvindo, incentivando e contribuindo com suas excelentes sugestões, agradeço a disponibilidade e confiança permanentes. Tê-la como Orientadora, foi um presente. Também em suas aulas, o dinamismo e a construção se destacaram e serão inesquecíveis.

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Ligia Gomes Elliot, Coordenadora do curso, pela competência e experiência com que conduz o Mestrado e ministra suas aulas. De forma especial, pela participação na banca examinadora e pela construção de disciplina visando atendimento específico.

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Márcia Cristina Gomes de Pinho, pela participação na banca examinadora e sugestões oportunas para aprimoramento do meu trabalho.

Às Professoras do curso, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Angela Carrancho da Silva, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>.Christina Marília Teixeira da Silva, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ana Carolina Letichevsky, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Thereza Penna Firme e à Professora convidada Dr<sup>a</sup>. Maria Emilia Barcelos da Silva, pelos ensinamentos.

Agradecimento especial à Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Angela Carrancho da Silva, pela orientação e condução determinadas que nos levou à publicação de nosso livro, em co-autoria.

Ao Professor Sergio Flores, pela postura atenciosa às nossas necessidades durante o curso.

Aos funcionários Nilma Gonçalves Cavalcante e Valmir Marques de Paiva, da secretaria do curso, Vera Maria da Costa Califfa, bibliotecária e aos funcionários de apoio, pelo sempre ágil e gentil atendimento.

À Fundação Cesgranrio, pela bolsa de estudos concedida.

Aos colegas da turma de Mestrado, pela alegria do convívio, trocas enriquecedoras e aprendizagem conjunta. Em especial aos amigos que fiz, Teresa Lucia Palmeiro Cysne Pereira, Ana Cláudia Ferreira Rayol e Arlei Amaro de Paula Júnior, por compartilharem ansiedades e vitórias.

À Patricia Wieland, Chefe da Divisão de Normas da CNEN, por acolher-me em momento decisivo do meu curso.

Aos colegas da CNEN, que participaram do refinamento do instrumento construído para meu estudo avaliativo.

Aos Orientadores/Supervisores de Estágio da CNEN, colegas da CGRH e ex-estagiários, pela participação neste estudo. Sem vocês, este trabalho não aconteceria.

Aos amigos da CNEN, Fatima Matheus, Márcia Pinho, Vera Rocha, Denise Castro, André Duarte, Ivonilda Carneiro, Jane Santos e Leila Corrêa, pelo constante apoio, sobretudo nos momentos críticos.

Ao amigo Sergio Paulo Behnken, pela colaboração incondicional e empatia às minhas preocupações.

À minha família, em especial à minha madrinha Joilda, Nilda e Zizi, pelo permanente incentivo e orações.

Aos meus médicos, Dra. Jodélia Lima Martins Henriques e Dr. Luiz Costa Pereira São Thiago, pelo acompanhamento atento de minha saúde.

A todos os meus amigos, pelo incentivo e compreensão das ausências sociais, durante o curso.

A Deus por me conceder saúde, coerência, transparência, determinação, coragem e alegria para transpor obstáculos, rumo ao objetivo de me tornar Mestre.

Aos meus amorosos pais, sempre...

## RESUMO

O presente estudo teve por objetivo avaliar o instrumento destinado à avaliação do desempenho dos estagiários da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), de modo a fornecer informações que possibilitem torná-lo sensível e claro, portanto capaz de oferecer efetivo *feedback* ao estagiário. Tal formulário, denominado Avaliação do Estágio pelo Supervisor, é um dos anexos à Instrução Normativa que rege o assunto Concessão de Estágios, na CNEN. Ele se propõe a avaliar o estagiário em nove aspectos. São eles: Conhecimentos Teóricos; Rendimento na Aprendizagem; Motivação; Iniciativa/Desembaraço; Responsabilidade; Disciplina; Capacidade de Comunicação; Estabilidade Emocional e Cooperação; no entanto apresenta-se frágil à medida em que não estabelece objetivamente, um significado/padrão para cada conceito possível de ser atribuído ao estagiário. São os seguintes os conceitos/indicadores: E (Excelente); MB (Muito Bom); B (Bom); R (Regular); I (Insuficiente), dando assim, margem a uma avaliação permeada pela subjetividade e tendenciosidade. O processo de avaliação do instrumento consistiu na busca de padrões passíveis de serem atribuídos a esses conceitos/indicadores nele elencados. Para a realização do estudo, inicialmente foram consultados três instrumentos de avaliação de estagiários de instituições de naturezas diversas, federal, estadual e privada, que, de forma comparativa, foram capazes de fornecer elementos de semelhança e diferença, que asseguraram parâmetros ao desenvolvimento deste estudo. Em um segundo momento, foram convidados a participar os três grupos diretamente interessados: Orientadores/Supervisores de Estágio; profissionais de Recursos Humanos atuantes no gerenciamento dos estágios na CNEN e Ex-estagiários. Para a realização da avaliação foi construído um questionário que, após validado por uma comissão composta por três juízes, considerou-o adequado à aplicação em campo, em sua terceira versão. Nele, foram transcritos os nove aspectos constantes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor com as suas respectivas definições, sendo criados padrões para cada um dos conceitos/indicadores pré-existentes. O processo de coleta de dados consistiu em obter de cada respondente, a sua concordância ou não com os padrões criados, justificando a resposta e, em caso de discordância, sugerindo melhor redação. As respostas obtidas foram analisadas, uma a uma, com base em nove critérios estabelecidos pela autora do estudo, de modo a categorizá-las como



passíveis ou não de serem acatadas. Os resultados obtidos formaram um rol de sugestões em moldes descritivo e quantitativo, relacionados aos conceitos E; MB; B; R e I. Além da constatação da complexidade do estudo, concluiu-se que, considerando a riqueza que a abordagem qualitativa adotada foi capaz de oferecer, seria impróprio desconsiderar qualquer sugestão obtida. O estudo revelou também que, de acordo com os respondentes, apenas dois dos conceitos/indicadores (R e I) necessitam nova definição.

Palavras-chave: Avaliação. Estágio. Desempenho.

## ABSTRACT

This study had the purpose of evaluating the instrument used to evaluate the internship' performance at Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN). The intent was to make it clearer and able to offer effective feedback to the trainee. Such form, denominated Internships Supervisor's Evaluation is one of the enclosures to the Normative Instruction that governs the subject Concession of Internships, at CNEN. Such instrument, intends to evaluate the trainee in nine aspects Theoretical Aspects, Learning Results, Motivation, Initiative, Responsibility, Discipline, Communication Capability, Emotional Stability and Cooperation; however it is fragile in the sense that it doesn't establish objectively, a meaning / standard for each possible concept attributed to the trainee. The concepts/indicators are the following: E (Excellent); MB (Very Good); B (Good); R (to Regulate); I (Insufficient), enabling an evaluation permeated by subjectivity and bias. The process of evaluation of the instrument, consisted of the search of standards that could be related to each concept/indicator in the instrument. For the accomplishment of the study, initially three instruments of trainees' evaluation utilized at different institutions at the, federal, state and private levels were consulted, and compared. They were capable to supply elements of similarity and difference that assured parameters to the development of this study. In a second moment, there were invited to participate in the study the three groups directly interested: Advisors / Supervisors of Internship; professionals of Human Resources who work in the administration of the apprenticeships at CNEN; and Former-trainees. For the accomplishment of the evaluation it was built a questionnaire that, after being validated by a commission composed by three judges, it was considered appropriate to be applied in the field, in its third version. In it, the nine aspects were transcribed in the form Internships Supervisor's Evaluation with their respective definitions. It was created a standard for each one of the concepts / indicators pré - existent. The process of collection of data consisted in obtain from each respondent, his/her agreement or disagreement with the created standards, besides presenting explanations for the answer given and, in case of disagreement, presenting a suggestion of better definition. The answers were analyzed, one by one, based on the nine criteria established by the author of this study, in order to classify them as acceptable or not. The results became a list of qualitative and quantitative suggestions related to the concepts/indicators E, MB, B, R and I. Besides the

complexity of the study, it was concluded that, because of the richness of the results of the qualitative approach adopted, it would not be correct to refuse any of the suggestions given. It was also found that, accordingly to the respondents, only the standards for two of the concepts/indicators (R and I) deserve a new definition.

Keywords: Evaluation. Internship. Performance.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Organograma da CNEN.....	16
Quadro 1	Aspectos e definições pré-existentes.....	40
Quadro 2	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Conhecimentos Teóricos.....	51
Quadro 3	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Rendimento na Aprendizagem	52
Quadro 4	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Motivação.....	52
Quadro 5	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.....	53
Quadro 6	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Responsabilidade.....	54
Quadro 7	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Disciplina .....	55
Quadro 8	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Capacidade de Comunicação..	56
Quadro 9	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Estabilidade Emocional.....	57
Quadro 10	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Cooperação.....	58
Quadro 11	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Conhecimentos Teóricos.....	60
Quadro 12	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Rendimento na Aprendizagem.	61
Quadro 13	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Motivação.....	62
Quadro 14	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.....	64
Quadro 15	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Disciplina.....	66
Quadro 16	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Estabilidade Emocional.....	67
Quadro 17	Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Cooperação.....	68
Quadro 18	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Conhecimentos Teóricos.....	70
Quadro 19	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Rendimento na Aprendizagem.	72

Quadro 20	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Motivação.....	74
Quadro 21	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.....	75
Quadro 22	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Responsabilidade.....	77
Quadro 23	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Disciplina.....	79
Quadro 24	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Capacidade de Comunicação..	80
Quadro 25	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Estabilidade Emocional.....	81
Quadro 26	Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Cooperação.....	83

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Quantitativo de alunos por curso.....	44
Tabela 2	Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Recursos Humanos .....	49
Tabela 3	Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Orientador/Supervisor de Estágio.....	59
Tabela 4	Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Ex-Estagiário.....	69
Tabela 5	Total de sugestões para alteração de redação de Padrão relativo a cada Conceito/Indicador referente a cada Aspecto, apresentadas pelos três grupos respondentes.....	85

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	16
1.1	OBJETIVO E JUSTIFICATIVA.....	20
1.2	QUESTÃO AVALIATIVA.....	20
<b>2</b>	<b>OBJETO AVALIADO</b> .....	22
2.1	CARACTERÍSTICAS DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO .....	22
2.2	CARACTERÍSTICAS DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO FOCO DESTE ESTUDO.....	26
2.3	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	29
2.4	OUTRAS FORMAS DE ESTÁGIO.....	33
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	37
3.1	ABORDAGEM.....	37
3.2	CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	39
3.3	COLETA DE DADOS.....	42
3.3.1	Consulta a instituições.....	42
3.3.2	Consulta aos envolvidos.....	43
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	46
<b>4</b>	<b>RESULTADOS DO ESTUDO</b> .....	49
4.1	RESPOSTAS DO GRUPO RECURSOS HUMANOS.....	49
4.2	RESPOSTAS DO GRUPO ORIENTADOR/SUPERVISOR DE ESTÁGIO.....	58
4.3	RESPOSTAS DO GRUPO EX-ESTAGIÁRIO.....	69
4.4	ANÁLISE QUANTITATIVA DAS DISCORDÂNCIAS.....	84
4.5	RESPOSTAS NÃO PREVISTAS.....	85
4.6	LIMITAÇÕES.....	88
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	90
5.1	CONCLUSÕES.....	90
5.2	RECOMENDAÇÕES.....	91
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	94
	<b>ANEXOS</b> .....	96

## 1 INTRODUÇÃO

A Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), autarquia federal vinculada ao Ministério de Ciência e Tecnologia, criada pela Lei nº. 4.118, de 27 de agosto de 1962 (BRASIL, 1962), retificada no Diário Oficial da União de 25 de setembro de 1962, é o órgão responsável por todos os assuntos referentes à pesquisa, desenvolvimento, segurança, instalação e descomissionamento (desativação) de usinas nucleares, como também pelas aplicações, utilizações, certificações, autorizações, medições de radiação, armazenamento, transporte e descarte de resíduos nucleares, no Brasil. Como órgão estratégico, são suas atribuições a definição de políticas seguras ao Homem e ao meio ambiente e ainda a orientação, fiscalização e promoção contínua de aprimoramento de seu corpo técnico especializado e pessoal de apoio, de modo a garantir a utilização segura de tal energia em todo o país.

A CNEN possui sua Sede no Rio de Janeiro e unidades estabelecidas nos seguintes estados: Bahia, Ceará, Goiás, Minas Gerais, Pernambuco, Rio Grande do Sul, São Paulo, além do Distrito Federal. Seu organograma estabelece uma Presidência e três Diretorias, a saber: Diretoria de Radioproteção e Segurança Nuclear, Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento e Diretoria de Gestão Institucional. Especificamente, na Diretoria de Gestão Institucional encontra-se a Coordenação-Geral de Recursos Humanos, contendo três Divisões, sendo uma delas a de Desenvolvimento de Pessoas (DIDEP), conforme a Figura 1.

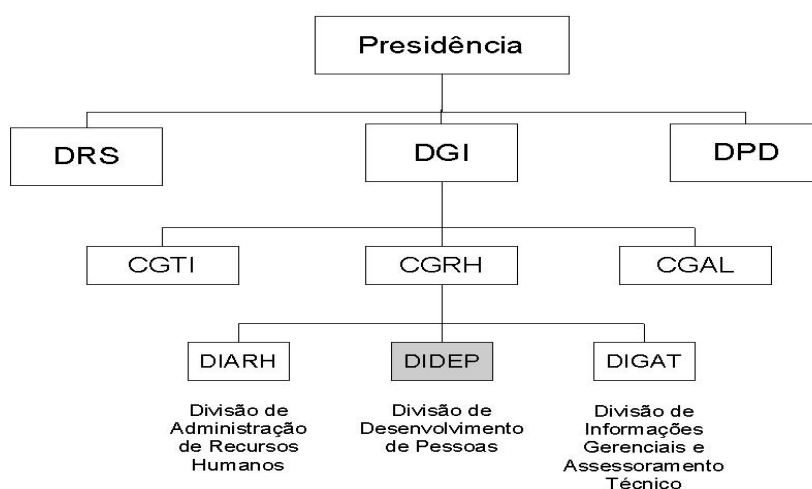


Figura 1. Organograma da CNEN.  
Fonte: A autora (2009).



A DIDEP tem como atribuições para todo o território nacional, a discussão de práticas e o planejamento, orientação, controle e acompanhamento, de todas as atividades que dizem respeito ao desenvolvimento de pessoas na instituição, adotando as políticas do Governo Federal, no que se refere à capacitação funcional interna e externa dos servidores, a realização de avaliações de desempenho através do Sistema Gestor de Desempenho, ao procedimento de progressões e promoções funcionais, ao acompanhamento dos processos de avaliação de desempenho sequenciais aos seus concursos públicos (estágio probatório), a avaliação e concessão de titulação, de licenças para capacitação, e ainda, ao provimento de estagiários para toda a instituição. Compete também à DIDEP, elaborar, revisar e acompanhar as orientações de assuntos de Recursos Humanos sob a sua responsabilidade, em cumprimento a legislação em vigor, a serem adotados no país, denominadas Instruções Normativas (IN). Esta avaliação tem como foco o assunto estágio nesta instituição.

Conforme o processo CNEN nº. 1804/2002-06 (CNEN, 2002, p.17), a concessão de estágios na CNEN partiu do interesse da Direção em

fomentar a educação/formação de estudantes em diversas áreas do conhecimento, nas quais a CNEN tenha condições de orientar e contribuir para o incremento da qualificação de novos profissionais, através das atividades, programas, planos e projetos que desenvolve” e “propiciar aos estudantes complementação de ensino, proporcionando experiência prática na linha de formação de estudantes nas áreas de atuação da CNEN.

Tal complementação foi possibilitada através do seguinte instrumento formalizador do convênio:

A Lei nº 6494, de 7 de dezembro de 1997, dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo. E a Lei nº 8859, de 23 de março de 1994, modificando dispositivos da Lei nº 6494/77, estendeu aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividade de estágio. No âmbito federal, o extinto Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado baixou a Instrução Normativa nº 5, de 25 de abril de 1997, revogada expressamente pela Portaria nº 8, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Essa Portaria foi editada, tendo em vista a necessidade de rever, atualizar e consolidar os procedimentos operacionais adotados pelas unidades de recursos humanos, para a aceitação como estagiários, de alunos regularmente matriculados e que venham frequentando efetivamente,

cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e particular (CNEN, 2002, p.17).

Na CNEN, os estágios são regidos por convênio firmado com Agentes de Integração, sendo o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), atualmente, a quem cabe, entre outras atribuições, recrutar e encaminhar à seleção, para cada oportunidade de estágio oferecida, dois a três estudantes, conforme perfil estabelecido pela CNEN e ajustado aos currículos das inúmeras instituições de ensino no país, atuando assim como ponte entre as instituições de ensino, estagiários e a CNEN.

As oportunidades de estágios na CNEN são oferecidas de forma ampla, quer na área finalística (Nuclear), quer nas de apoio técnico e administrativo tais como: tecnologia da informação, comunicação, arquivologia, biblioteconomia, direito, recursos humanos, etc. e por tratar-se de uma autarquia federal, o crédito orçamentário destinado ao Programa de Estágios, está inserido no orçamento anual disponibilizado pela União.

Na CNEN, conforme a Instrução Normativa do assunto, o programa de estágio prevê a permanência do estagiário na instituição, por um período de seis meses, podendo haver prorrogação de igual período, por até no máximo dois anos, desde que haja interesse da CNEN, do estagiário e que o mesmo permaneça na condição de estudante. A Instrução Normativa em vigor, referente a Concessão de Estágios, enfatiza o caráter pedagógico das ofertas de estágio e contempla, além das orientações e procedimentos, formulários destinados às várias etapas do ciclo de permanência de um estagiário na Instituição. Um dos formulários, Avaliação do Estágio pelo Supervisor (ANEXO A) diz respeito à avaliação do estagiário, que prevê para o ciclo de estágio, uma avaliação a cada três meses e também ao término, efetuadas por seu Supervisor de Estágio. Assim sendo, independente da diversidade de formações e características específicas de cada área, este formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, é um instrumento de uso comum, embora seu preenchimento atenda às especificidades das diversas áreas.

O convênio celebrado entre a CNEN e o CIEE foi renovado em setembro de 2008 e em 25 de setembro do mesmo ano, foi promulgada a Lei nº. 11.788 (BRASIL, 2008a, p. 9) que ampliou substancialmente o entendimento do momento de estágio

como integrador do “itinerário formativo do educando”, isto é, corroborando a aplicação do conceito de construção de carreira. Paralelamente, a Instrução Normativa referente à Concessão de Estágios vem recebendo os ajustes legais exigidos e também os que a prática demonstrou serem necessários ao longo de cinco anos de oferta de estágios.

Um desses ajustes diz respeito ao instrumento de avaliação de estagiários - Avaliação do Estágio pelo Supervisor - que não estabelece indicadores e padrões para a mensuração das dimensões propostas, denominadas aspectos, a saber: conhecimento teórico prévio, aprendizagem alcançada, aprendizagem posta em prática, aspectos atitudinais/relacionais como disciplina no cumprimento de normas, iniciativa, comprometimento com resultados, cooperação no trabalho em equipe e clareza de comunicação.

Os critérios, denominados conceitos, possíveis para avaliação do estagiário são os seguintes: I - Insuficiente; R - Regular; B - Bom; MB - Muito bom; E - Excelente. No entanto, a ausência de indicadores e padrões que devem ser atribuídos aos conceitos (critérios), torna a avaliação subjetiva e não traduz a diferenciação de desempenho existente entre os estagiários, uma vez que conforme Muchinsky (2004, p. 54), “padrões avaliativos são iguais, no entanto há discrepâncias nos significados”.

De acordo com Blum e Naylor (apud REIFSCHNEIDER, 2008, p. 53), os “critérios devem ser confiáveis, realísticos, representativos, [...] previsíveis, [...] mensuráveis [...], não tendenciosos”. Considerando a ideia destes autores percebe-se que o instrumento em questão não está de acordo com esta prescrição. O não atendimento pelo instrumento de avaliação às características apontadas por estes autores, dificulta retratar o quão pertinente e produtivo está sendo o período de estágio para cada um dos estudantes na CNEN, e recai, invariavelmente, na reflexão quanto ao cumprimento efetivo, por parte da instituição, da responsabilidade social contida na qualificação destes jovens para o mercado de trabalho. Cabe ressaltar, que o instrumento utilizado na avaliação desses estudantes, desde que implantada a Concessão de Estágios na CNEN, nunca foi objeto de avaliação.

## 1.1. OBJETIVO E JUSTIFICATIVA

Diante do cenário apresentado propõe-se como objetivo deste estudo avaliar o instrumento Avaliação do Estagiário pelo Supervisor no sentido de torná-lo mais objetivo, de modo a possibilitar uma avaliação do estagiário que lhe forneça *feedback* que retrate com clareza o seu desempenho durante o estágio.

Este momento de renovação do convênio com o CIEE coincide com o de revisão da Instrução Normativa norteadora da concessão de estágios na CNEN e também com a recente Lei nº. 11.788 (BRASIL, 2008a). Tal panorama não poderia ser mais propício para a operacionalização dos indicadores e padrões do instrumento de avaliação de estagiários, de forma a fundamentar a sua utilização ética e justa.

Assim se justifica o presente estudo avaliativo, de importância básica para o aprimoramento da avaliação de estagiários da CNEN, estudantes do ensino médio e superior, da rede pública e particular, em âmbito institucional. Desse modo, esta avaliação do instrumento, poderá levar a propostas de melhorias, possibilitando ao mesmo cumprir sua missão de melhor demonstrar o desempenho do estagiário não apenas quanto à sedimentação de conteúdos teóricos de um curso mas de forma ampla, essencial à formação do profissional adequado às condições exigidas pelo mercado de trabalho.

## 1.2. QUESTÃO AVALIATIVA

Conforme Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 341), “as avaliações são realizadas para responder perguntas e aplicar critérios de julgamento do valor de alguma coisa. As perguntas avaliatórias dão direção e base de sustentação à avaliação“. À luz dessa ideia, justifica-se a preocupação deste estudo avaliativo em relação a especificação de indicadores e padrões relacionados aos conceitos (critérios) propostos pelo instrumento.

Tais autores (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 359) também revelam que: “Perguntas importantes são aquelas que dão informações que podem ser postas em prática. Podem se referir a áreas consideradas problemáticas pelos interessados com a vantagem de fazer ou influenciar mudanças“. Ressaltam ainda, que: “Devemos dar prioridade a perguntas críticas de importância permanente” e que “se a pergunta afetar decisões políticas ou operacionais, temos bons motivos

para tentar respondê-la”. Nesse sentido, buscou-se propor uma questão avaliativa suficientemente relevante e ampla que não fosse de encontro às políticas de estágio da CNEN. Assim sendo, a questão avaliativa proposta é: Qual o significado de cada conceito (E, MB, B, R e I) apresentado no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor?

## 2 OBJETO AVALIADO

Este capítulo tem por objetivo apresentar o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, instrumento de avaliação de estagiários da CNEN. Pela abrangência de aspectos relevantes ao assunto, será desenvolvido em quatro seções: características de instrumentos de avaliação; características do formulário de avaliação foco deste estudo; avaliação de desempenho; outras formas de estágio.

### 2.1 CARACTERÍSTICAS DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Sendo o objeto deste estudo o formulário de avaliação dos estagiários da CNEN, assunto complexo também por envolver pessoas, a autora decidiu iniciar tecendo considerações sobre as características dos instrumentos de avaliação.

Conforme reflete Bergamini (1986, p. 14),

Avaliar é de fato uma tendência humana natural. Todavia, assumir essa avaliação perante testemunhas e transmiti-la por escrito não é fácil. Enquanto as avaliações permanecem no mundo subjetivo de cada um, elas se constituem em elementos importantes do repertório psíquico como dado subjetivo. Mas dizer o que se pensa de alguém, ou, pior ainda, escrevê-lo, não constitui uma necessidade fundamental, visto que as consequências podem causar problemas, tanto ao avaliador como ao avaliado. É, pois, normal que cada um tente evitar todos os problemas que lhe dificultem a vida.

Tomando esta reflexão como base, é possível concluir que, tanto do ponto de vista do avaliador como também do instrumento, avaliar não é tarefa fácil de ser realizada, pela sutileza e responsabilidade implícitas no ato. Assim, tão importante quanto avaliar o desempenho de pessoas é a construção do instrumento que irá avaliá-las.

De forma abrangente, para que um instrumento de avaliação cumpra efetivamente o seu papel, deve possuir dinamismo no sentido de acompanhar as alterações próprias dos cargos (decorrentes da renovação de tecnologias, mudanças de normas internas da organização, alterações legais ou de cenários externos à organização) dos quais pretenda “medir” o desempenho, refletindo com clareza a situação de cada pessoa, em um dado momento, em determinado cargo.

Neste sentido, antes de abordar as características de um instrumento de avaliação que devem ser atendidas ao construí-lo, deve-se proceder a uma etapa inicial, denominada análise e avaliação do cargo.

De modo simplificado, a análise de cargo é

o conjunto de dados que descrevem (a) comportamentos observáveis (ou verificáveis de outras formas) no trabalho desempenhado pelos funcionários, inclusive tanto *o que é realizado* quanto as *tecnologias empregadas* para a realização dos resultados finais e (b) características verificáveis do ambiente de trabalho com o qual os trabalhadores interagem, inclusive os elementos físicos, mecânicos, sociais e informativos (HARVEY apud MUCHINSKY, 2004, p. 58).

Em relação à análise de cargos, Muchinsky (2004, p. 58) também afirma que

Uma análise de cargo minuciosa documenta as tarefas que são realizadas, a situação em que o trabalho é realizado (por exemplo, as ferramentas e os equipamentos presentes, as condições de trabalho) e os atributos humanos necessários para a realização do trabalho.

Posteriormente à análise de cargos, conforme Marras (2001, p. 99), segue-se migrando “de um trabalho descritivo para outro de caráter avaliativo, essencialmente matemático e de julgamento”: a avaliação do cargo. Nesta etapa, são escolhidos os “fatores de avaliação”, que dividem-se em três campos de análise: requisitos mentais; requisitos físicos e responsabilidades. Para tal escolha, consideram-se duas variáveis fundamentais e excludentes entre si: variável da discriminação e variável da aplicabilidade.

De acordo com Marras (2001, p.100, grifo do autor), “a *variável da discriminação* é aquela que deverá indicar se um fator tem ou não a propriedade de atribuir valores diferenciados, ao universo de cargos, por meio dos seus graus de intensidade”.

No que se refere à variável da aplicabilidade, Marras (2001, p.101) define que “é aquela, que determina se um fator é aplicável à maioria dos cargos ou não”.

A etapa posterior à análise e avaliação do cargo, consiste na construção do instrumento de avaliação em si. No estudo em foco, verifica-se que o instrumento deve ter temporalidade regular e ser dinâmico, de forma a identificar as etapas já alcançadas eficazmente pelo estagiário, sua prontidão para as demais e ainda, ser

capaz de detectar aspectos que demandam maior atenção para que o desenvolvimento do estagiário seja alcançado, com índice de complexidade cada vez maior, atendendo assim às expectativas de um profissional em formação, preservando sua autoestima e jamais perdendo de vista a pertinência curricular.

Seguramente, antes da opção pela construção do instrumento de avaliação de desempenho (fichas, questionários, relatórios, boletins, etc.), é necessário observar as suas características, uma vez que diferentes instrumentos possuem diferentes características e atendem a propostas específicas. Portanto, a atenção a ser dispensada em sua elaboração será decisiva para que o mesmo seja capaz de cumprir o seu papel. Conforme Bergamini (1986, p.105): “É bom lembrar que um bom instrumento de avaliação de desempenho pode neutralizar determinadas imperfeições na observação do pessoal, o que distorce a imagem que dele se pode fazer”. Neste sentido, a relação complexa entre o instrumento de avaliação e sua adequação ao cargo ou, no caso deste estudo, a oportunidade de estágio, deve ser bastante realçada, visto que as diferenças individuais, as diversas exigências das ofertas de estágio (perfis) e ainda dos projetos pedagógicos específicos de cada curso, podem e devem ser levados em conta, no momento da avaliação.

Portanto, entendendo o objetivo do instrumento como o de detectar diferenças individuais diante da situação de trabalho, dois aspectos devem ser considerados e deverão convergir às características do trabalho em si e às variações comportamentais possíveis de serem apresentadas ao executar tal trabalho. Neste sentido, nos alerta Bergamini (1986, p. 105) que

simplesmente adotar fichas de avaliação que estejam sendo utilizadas por outras empresas não somente constitui prática inescrupulosa, como fatalmente se transforma em fonte de sérios problemas para a organização que o faz.

Conclui-se, portanto, que não existem fichas de avaliação cuja utilização seja universal, isto é, válidas para qualquer empresa. O importante é lembrar que cada organização precisa promover estudos cuidadosos, a fim de poder elaborar o seu próprio instrumento de avaliação de desempenho, partindo sempre não somente das características próprias do gênero da empresa a que se destinam, como também dos objetivos peculiares que estão sendo buscados em cada caso particular. Os tipos de levantamento de dados diferem de organização para organização; portanto, o instrumento que irá contê-los deve ser ímpar, isto é, especialmente confeccionado para cada uma delas.



Para essa autora, os critérios que asseguram a boa qualidade de um instrumento de avaliação são os seguintes: confiabilidade; validade; sensibilidade; objetividade e simplicidade. Ela também afirma que “Quando um instrumento atende às características de confiabilidade, deve apresentar sempre, sob as mesmas condições de aplicação, resultados iguais” (BERGAMINI, 1986, p. 106).

Ao se referir à validade, Bergamini (1986, p. 107) diz:

A validade do instrumento de avaliação reside na eficiência que apresenta em realmente medir aquilo que se está pretendendo. Tanto mais válida será uma ficha de avaliação quanto mais ela medir tudo o que deva ser mensurado.

Sobre a característica de sensibilidade, a mesma autora (BERGAMINI, 1986, p.108) revela:

Segundo as características de sensibilidade, um instrumento é mais ou menos capaz de discriminar as diferenças entre as pessoas que está avaliando.

A ficha de avaliação será tanto mais sensível quanto mais favorecer as classificações diferentes entre os elementos valorizados.

Bergamini (1986, p. 116) ressalta, ao se referir à simplicidade:

Quando se pensa que a avaliação de desempenho é uma das inúmeras responsabilidades do supervisor, deve-se estar atento para facilitar-lhe essa tarefa a tal ponto que, com um mínimo de esforço, ele consiga dar um máximo de informações da melhor qualidade possível.

A autora alerta também quanto ao tamanho do instrumento de avaliação que não deve sobrecarregar o avaliador com perguntas inúteis e ainda quanto à linguagem utilizada, que deve empregar terminologia simplificada, tornando acessível a compreensão dos conceitos sob os quais se avaliará o subordinado.

Quanto à objetividade, a mesma autora (BERGAMINI, 1986, p.109) assinala que “Um instrumento de avaliação favorece a objetividade quando impede o máximo possível, que o avaliador se sirva de conceitos e sentimentos só seus para descrever o seu subordinado”.

Finalizando, acrescenta-se como primordial em uma avaliação de desempenho bem sucedida, o fator humano, pois, conforme afirma Chiavenato (1998, p. 139)

A capacidade de observar e obter dados e informações a respeito do desempenho dos subordinados, a sensibilidade de interpretar esses dados e de transformá-los em uma avaliação do desempenho e, finalmente, a capacidade de analisar e propor medidas corretivas necessárias exigem um adequado treinamento dos avaliadores, que serão os aplicadores do instrumento de mensuração. De nada adianta a acuracidade e a sensibilidade de um instrumento de medida se seu utilizador não conhece suas potencialidades e possibilidades de aplicação.

Dando continuidade ao estudo de instrumentos de avaliação, a seção seguinte se ocupa das características do formulário de avaliação de estagiários da CNEN.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO FOCO DESTE ESTUDO

O objeto avaliado neste estudo foi o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, um dos anexos à Instrução Normativa de Concessão de Estágios da CNEN, vigente há cerca de cinco anos, desde a implantação do programa de estágios na instituição. O foco será a primeira folha deste formulário, onde está localizado o quadro contendo Aspectos e Conceitos, norteadores da avaliação.

O formulário (ANEXO A) possui duas folhas e seu teor consiste de: um cabeçalho contendo dados de identificação e localização do estágio na estrutura organizacional; tabela contendo os conceitos para avaliação (I - Insuficiente, R - Regular, B - Bom, MB - Muito Bom e E - Excelente); aspectos a serem avaliados com suas respectivas definições operacionais, a saber: Conhecimentos Teóricos (“Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário”); Rendimento na Aprendizagem (“Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire”); Motivação (“Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades”); Iniciativa/Desembaraço (“Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação,

dentro de padrões adequados à situação de trabalho”); Responsabilidade (“Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final”); Disciplina (“Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado”); Capacidade de Comunicação (“Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação”); Estabilidade Emocional (“Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais”); Cooperação (“Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum”); espaços para as assinaturas do Supervisor/Orientador e Coordenador de Estágio, hierarquias às quais o estagiário se subordina (mediata, imediata e acima) e data.

A segunda folha destina-se ao preenchimento por extenso, dos seguintes campos: Processo de Orientação; Principais Atividades Desenvolvidas pelo Estagiário; Desempenho do Estagiário e Comentários do Supervisor. Abaixo, constam instruções: sobre a periodicidade de ocorrência da avaliação; sobre o prazo para a devolução do mesmo à DIDEP e demais documentos que poderão acompanhá-lo ou não, conforme seja a avaliação trimestral ou de término de estágio (neste caso, será acompanhada do formulário, Relatório de Atividades de Estágio); a determinação para que seja dada ciência da avaliação ao estagiário e adequada orientação; incentivo para que se registre as observações consideradas importantes quanto ao desempenho do estagiário, assim como sugestões e propostas que possam aperfeiçoar o processo de capacitação do estudante na situação de estágio. Também nessa folha, há espaço reservado a comentários do Supervisor. Esta parte do instrumento não se constitui foco de interesse deste estudo.

O formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor é de preenchimento obrigatório pelo Supervisor de Estágio a cada três meses de permanência de seu estagiário e também ao término do período previsto, ou quando há desligamento antecipado por qualquer motivo, por iniciativa da CNEN ou do próprio estagiário.

Tal documento, após preenchido, é encaminhado à Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, compondo assim, o processo daquele estagiário, de modo que, ao término do estágio, todas as atividades realizadas por ele e seus desempenhos, estejam devidamente registrados. Tal procedimento é respaldado por Boog (1999, p. 456), quando diz:

Geralmente acompanhado por um tutor, o estagiário passará por um processo de avaliação periódica. Essa avaliação possibilitará ao Departamento de RH acompanhar o desempenho do estagiário, dando margem para algumas interferências.

Desta forma, o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, tem por objetivo aferir o desempenho do estagiário ao longo daquele período específico de três meses, indicando a situação atual do estudante nos Aspectos avaliados e norteando seu desenvolvimento. Deve, portanto, possuir caráter orientador das atividades de estágio e ser capaz de retratar os diversos patamares de desenvolvimento que um estagiário percorre, desde o seu ingresso ao seu desligamento, de forma a demonstrar sua trajetória na instituição.

Assim sendo, a avaliação baseada neste formulário (instrumento), visa cumprir um papel aliado ao pedagógico, assegurando a coerência entre o conteúdo teórico estudado e o praticado no estágio, sobretudo após a ênfase dada pela Lei nº. 11.788 (BRASIL, 2008a), que vinculou definitivamente as atividades de estágio aos projetos pedagógicos de cada curso. Neste sentido, é possível empregar a visão de Boog (1999, p. 456) quando destaca que “é importante salientar que o objetivo do estágio é preparar estudantes na sua profissionalização”.

Ao oportunizar a vivência a partir de situações reais de trabalho, quanto ao que é visto teoricamente em sala de aula e o desenvolvimento de atitudes e aspectos relacionais fundamentais a uma bem sucedida inserção no mundo do trabalho, o papel da avaliação torna-se fundamental, no sentido de ajustar tais realidades. É, portanto, na oportunidade promovida pelo estágio, que conforme Boog (1999, p. 455): “O jovem pode avaliar melhor seu interesse por determinadas atividades e a empresa tem a oportunidade de avaliar o potencial de contribuição de cada um de seus estagiários”.

Desta forma, ainda que a condição de estagiário não pressuponha vínculo empregatício, o viés da integração escola/universidade e empresa permite compreender o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, como um instrumento de avaliação de desempenho, pois “A avaliação de desempenho constitui a imagem mais fiel possível e mais aproximada do comportamento do indivíduo em situação de trabalho” (BERGAMINI, 1986, p. 37). Tema este, explorado a seguir.

### 2.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Compondo as atividades de Gestão de Pessoas em uma organização, o procedimento de avaliar o desempenho encontra-se bastante difundido na maior parte delas, ainda que diante de controvérsias quanto a sua validade, devido a “vulnerabilidade bastante significativa creditada inexoravelmente ao programa de avaliação de desempenho” (MARRAS, 2001, p. 174), no que se refere aos aspectos subjetivos que interferem na avaliação. Apesar disto, é fato que as pessoas em geral interessam-se em saber como seus chefes e a empresa em si vêem sua *performance* diante de suas atribuições, ou seja, como oportunidade de *feedback*.

Conforme Krumm (2005, p. 207), “o *feedback* frequente é importante para o desenvolvimento de novos comportamentos e para melhorar os comportamentos atuais. Todos gostam de saber como estão indo”. Também acerca do *feedback*, Spector (2002, p. 85) ressalta:

[...] a fim de que os funcionários melhorem e mantenham seu desempenho e suas habilidades, eles precisam que seus supervisores lhes dêem *feedback* sobre seu desempenho no trabalho. Um dos mais importantes papéis dos supervisores é fornecer informações aos seus subordinados em relação ao que esperam deles e como atingir essas expectativas da melhor forma.

Assim sendo, oportunizar a manutenção do que é esperado e também efetuar ajustes a serem implementados para a melhoria do desempenho é, sem dúvida, contribuição das mais importantes que a avaliação de desempenho proporciona ao gerenciamento de pessoas na organização, tanto para empregados quanto para estagiários, na visão da autora deste estudo, à medida em que o período de estágio deve funcionar como momento agregador de habilidades obtidas através da prática da teoria aprendida, constituindo-se, portanto, em um espaço “simulado” de vivência do contexto do trabalho. Sobre as práticas de avaliação de desempenho, reflete Chiavenato (1998, p.101): “Desde que um homem deu emprego a outro, seu trabalho passou a ser avaliado”. Nesta perspectiva percebe-se a relevância deste estudo, pois ainda que o estagiário não tenha vínculo empregatício com a instituição, ele realiza atividades relacionadas com a sua formação profissional e submete-se à avaliação de seu desempenho.

Se na moderna Gestão de Pessoas a avaliação de desempenho vem sendo utilizada nas organizações, seu emprego vem de longa data.

A história conta-nos que, no século IV, na fundação da Companhia de Jesus, Santo Inácio de Loyola utilizava um sistema combinado de relatórios e notas das atividades e, principalmente, do potencial de cada um de seus jesuítas. O sistema consistia em auto classificações feitas pelos membros da ordem, relatórios de cada supervisor a respeito das atividades de seus subordinados e relatórios especiais feitos por qualquer jesuíta que acreditasse possuir informações sobre seu próprio desempenho ou de seus colegas (KOONTZ; O'DONNELL apud CHIAVENATO, 1998, p.101).

A partir daí, a avaliação de desempenho percorreu um longo caminho, desde a implantação de relatórios anuais, avaliando o desempenho de pessoas no Serviço Público Federal dos Estados Unidos, em 1842, ao sistema desenvolvido em 1880 para o Exército americano. Em 1918, os executivos da *General Motors* eram avaliados. Foi, porém após a Segunda Guerra Mundial que os sistemas de avaliação de desempenho passaram a ser largamente empregados nas empresas. Desta forma, da eficiência da máquina enfatizada na abordagem mecanicista proposta pela Teoria da Administração, posteriormente “humanizada” com o surgimento da Escola de Relações Humanas, o foco desloca-se da máquina para o Homem. Diante disto, o desempenho verificado atualmente, é focado na pessoa, ou seja, “[...] é extremamente contingenciável. Varia de pessoa para pessoa. E depende de inúmeros fatores condicionantes que o influenciam poderosamente” (CHIAVENATO, 1998, p.103).

Basicamente avalia-se visando tomar decisões, pois “A *avaliação do desempenho* não é um fim em si mesma, mas um instrumento, um meio, uma ferramenta para melhorar os resultados dos *recursos humanos* da organização” (CHIAVENATO, 1998, p.110), funcionando assim como um importante apoio para as atividades profissionais desenvolvidas em variadas instituições.

Bergamini concorda e ressalta ao dizer que a avaliação de desempenho, embora não constitua técnica de modificação de comportamento

deve ser considerada apenas como instrumento de levantamento de dados que caracterizem as condições que, dentro da organização empresarial, estejam, num dado momento dificultando ou impedindo o completo e adequado aproveitamento dos seus recursos humanos (BERGAMINI, 1986, p. 22).

Sobre o objetivo da avaliação de desempenho, a autora acrescenta que “deve ser capaz de retratar tão fielmente quanto possível o comportamento do indivíduo em situação de trabalho, o primeiro objetivo da avaliação de desempenho é *conhecer*” (BERGAMINI, 1985, p. 22). Assim sendo, seu uso adequado deve ser como ferramenta de diagnóstico, permitindo complementar-se por ações gerenciais de aperfeiçoamento de habilidades, quer de empregados quer de estagiários, foco neste estudo.

Ao refletir sobre o desempenho humano, Marras (2001, p. 173) se refere a duas instâncias embutidas nele quando diz que:

[...] é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. É diretamente proporcional a duas condições do ser humano: o “querer fazer”, que explicita o desejo endógeno de realizar (a motivação), e o “saber fazer” isto é, a condição cognitiva e experiencial que possibilita o indivíduo realizar com eficiência e eficácia alguma coisa.

São diversos os objetivos da avaliação de desempenho: identificar necessidade de aperfeiçoamento; facilitar o auto-desenvolvimento através do fornecimento de *feedback* mútuo; descobrir talentos; identificar a contribuição individual (ou grupal) aos resultados da empresa e subsidiar programas de mérito, promoções e transferências. Paralelamente, no entanto, a explicitação promovida pela avaliação de desempenho pode trazer uma melhoria do relacionamento humano através da aproximação entre avaliador e avaliado, na medida em que as expectativas mútuas, atendidas ou não e os pontos fortes e a melhorar, permitem ao avaliador a tomada de providências de ajustes visando o progresso do avaliado e estimulando o auto-aperfeiçoamento. Esta via de mão dupla de apreciação sistematizada visa, portanto, em última análise, “estimular o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa” (CHIAVENATO, 1998, p. 103), prioritárias no processo.

A avaliação do desempenho humano é função gerencial fundamental na Gestão de Pessoas, porém requer por sua complexidade e vulnerabilidade, um compromisso genuíno para uma utilização ética e justa. Neste sentido, a interferência provocada pelos aspectos subjetivos merece especial destaque. São os chamados “erros de julgamento” que, se conjugados a instrumentos falhos, podem afastar o real objetivo da avaliação de desempenho, tornando desastrosa a sua prática.

Marras<sup>1</sup> destaca dois efeitos, do ponto de vista psicológico, capazes de interferir no processo de avaliar, sendo eles, os conscientes e os inconscientes. Efeitos conscientes são “quando o avaliador sob qualquer pretexto “vicia” um resultado, premeditando intencionalmente atender a interesses em jogo ou buscar ajudar ou prejudicar o avaliado”<sup>2</sup>. Os efeitos inconscientes ocorrem “quando o avaliador toma as mesmas atitudes anteriores, porém, sem a intenção premeditada, dolosa, de provocar uma alteração no resultado original”<sup>3</sup>. Certamente o avaliador deve estar atento a ambos.

Estes erros de julgamento, conscientes ou não, citados por diversos autores, são de: halo; tendência central; leniência; severidade; contraste; semelhança; recenticidade e quadro de referência. Conforme Marras (2001, p. 179), o erro de halo

é a tendência que um avaliador imprime ao processo de avaliação quando se deixa levar por alguma característica do avaliado, que o marcou de forma tão significativa que lhe impede de interpretar as demais características com neutralidade e clareza.

O erro de tendência central é definido pelo mesmo autor como

aquele em que o avaliador “força” sua avaliação num ponto central da escala, entre outros motivos, por exemplo, para não se comprometer ou para não criar a constrangedora situação de ter de explicar a um subordinado com avaliação altamente negativa em relação a outro com avaliação altamente positiva as razões e os argumentos que subsidiaram tal decisão (MARRAS, 2001, p.179).

Sobre os erros de leniência e severidade, Krumm (2005, p. 218) os define como “erros causados pelo avaliador que é demasiadamente brando (leniente) ou demasiadamente duro (severo)”.

Quanto ao erro de contraste, Krumm (2005, p. 219) reflete que neles

as pessoas são classificadas abaixo do que deveriam, porque se comportam de maneira diferente do comportamento que o avaliador desempenharia no cargo, independentemente da precisão ou da eficiência do método.

---

<sup>1</sup> MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 4. ed. rev. São Paulo: Futura, 2001.

<sup>2</sup> Id., ibid., p. 178.

<sup>3</sup> Id., ibid., p. 178.



Sobre o erro de semelhança, Krumm (2005, p. 219) observa que “ocorre quando o avaliador classifica um empregado de maneira mais elevada do que ele merece porque o empregado faz as coisas do mesmo modo que o avaliador não importando se o resultado é bom ou ruim”.

O erro de recenticidade ocorre devido à marca mais fixada na memória, de fatos recentes do que remotos, quando, conforme Marras (2001, p.179) “o avaliador leva em conta apenas os fatos acontecidos num curto espaço de tempo anterior ao processo avaliativo”, desconsiderando o desempenho ao longo de um período.

Finalizando, o erro de quadro de referência, também denominado Problema de Contaminação de Critério diz respeito a “tornar fatores externos ao escopo do cargo tais como idade, gênero, raça e condição quanto ao HIV, parte da avaliação de desempenho” (KRUMM, 2005, p. 219).

Como é possível concluir, o processo de avaliação de desempenho, embora de grande utilidade nas organizações, quer para funcionários quer para estagiários, pode ser comprometido por fatores humanos altamente danosos. No entanto, é possível minimizar tal contaminação, através da utilização de mais de uma fonte como a avaliação de colegas e subordinados e também a utilização da autoavaliação, consideradas maneiras usuais de redução das interferências negativas presentes no ato de avaliar.

Cabe lembrar também que para o sucesso de uma avaliação de desempenho é fundamental o preparo do avaliador para o exercício da avaliação, mesmo que este possa contar com o apoio de Centros de Avaliação. Esses centros compostos por profissionais da área de Gestão de Pessoas existem em muitas empresas e funcionam como fontes paralelas de informação. Também é fundamental para o êxito deste processo avaliativo, a utilização de instrumentos adequados e bem construídos.

A seguir, serão abordadas outras modalidades de Estágio, diferentes da praticada na CNEN.

## 2.4 OUTRAS FORMAS DE ESTÁGIO

Embora a CNEN por ser uma instituição pública federal onde o ingresso em seu quadro ocorra unicamente por meio de concurso público, sem qualquer perspectiva de aproveitamento de estagiários, o papel de programas alternativos de

absorção e desenvolvimento de talentos em organizações é de grande importância em muitas instituições, portanto merece ser mencionado neste estudo.

As modalidades de estágio mais utilizadas são os programas de *Trainees*, as Empresas Juniores e os Programas de Pós-Graduação no Brasil ou *Master in Business and Administration* (MBA).

Os programas de *Trainees* têm como foco a atração para seus quadros de funcionários, de jovens com alto potencial e formação técnica relevante para a empresa, aliada a habilidades identificadas, como de relacionamento interpessoal ou comunicação, por exemplo. Partindo de seu Plano Estratégico, que responde pela necessidade de seu quadro e perfil de colaboradores projetados por um período de três, cinco ou dez anos, as organizações vanguardistas que adotam tal programa, buscam diferenciar-se das concorrentes, assegurar a perpetuação de seu sucesso e prevenir o envelhecimento de seus quadros de funcionários.

Tais programas de *Trainees* consistem em identificar e atrair talentos, por meio de palestras em escolas e universidades de primeira linha, cartazes ou mala direta, feiras de recrutamento de universitários, instituições especializadas (agentes de integração) ou mesmo por anúncios em jornais. Conforme reflete Boog (1999, p. 452),

Para identificar talentos, é preciso deixar de lado padrões preconcebidos de comportamentos desejáveis e tentar mais profundamente traços de personalidade e aptidões inatas que poderão ser desenvolvidos ao longo do tempo e que sejam necessários ao bom desempenho da empresa.

Também os recém-formados, por serem considerados como já tendo passado por um processo seletivo natural (vestibular, trabalho de graduação, estágio, etc.), são altamente adequados aos rigorosos processos seletivos para os programas de *Trainees*. Estes programas empregam relevantes investimentos financeiros e de empenho de seus executivos na orientação destes jovens profissionais quanto a integração à cultura da empresa, missão e valores, a inserção da empresa no setor específico da economia, na estimulação destes jovens em seus desenvolvimentos e em esclarecimentos gerais quanto ao programa, responsabilidades e processo de avaliação ao qual serão submetidos.

No que se refere à Empresa Junior, trata-se de empresa prestadora de serviços de consultoria em diversas áreas do conhecimento, administrada por alunos e supervisionada por professores altamente qualificados. Muito adotada na França e presente no Brasil, as Empresas Juniores, conforme Boog (1999, p. 466),

são associações com personalidade jurídica, porém sem fins lucrativos, cuja remuneração representa 1/4 ou 1/5 dos preços praticados no mercado, o que torna possível o estabelecimento de uma parceria entre empresários e jovens talentosos, que pode resultar em benefício para ambos.

Surgida em Paris, por iniciativa de alunos da renomada *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, em 1967, difundiu-se rapidamente e em apenas nove anos a França já dispunha de mais de 100 empresas desta modalidade. Segundo Boog (1999, p. 466), o visível sucesso é observado ao citar que: “Na França, essas Empresas Jr. já contribuíram para a redução em 25% do fracasso de microempresas”. No Brasil, o conceito de Empresa Júnior é trazido pela Câmara de Comércio Brasil-França, em 1988, sendo a Empresa Júnior FGV da Fundação Getúlio Vargas e a Júnior FAAP na Fundação Armando Álvares Penteado, respectivamente, a primeira e segunda empresas a surgirem nesta modalidade. Atualmente, existem no país mais de 15.000 universitários atuando em mais de 600 empresas juniores, que juntas, realizam em torno de 2000 projetos por ano.

Quanto aos Programas de Pós-Graduação no Brasil e exterior, conhecidos como MBA, surgem da decisão de jovens executivos que buscam dar continuidade à sua formação acadêmica, sendo que para isso precisariam interromper suas carreiras. Para atender ao movimento desses seus empregados, preservando o vínculo empregatício com tais profissionais, de modo a contar, futuramente, com pessoas preparadas para assumirem funções gerenciais, as empresas concedem licenças não remuneradas e financiam tais estudos.

Conforme observado, a promoção de marcantes experiências de mercado proporcionadas pelas diversas modalidades de estágios, aliadas a perfis com diferencial empreendedor, além de enriquecer a bagagem de vivência, são capazes de tornar os cursos de graduação um período bastante ativador de habilidades

gerenciais, ao destacar estagiários de alto nível de desempenho e preparo para o mundo corporativo.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 ABORDAGEM

Este estudo adotou formato eclético, pautado em três abordagens: centrada nos consumidores, centrada em especialistas e responsiva. Caracterizou-se como centrada nos consumidores ao dar voz aos usuários do produto, respectivamente aplicadores e pessoas submetidas ao instrumento que avalia o desempenho dos estagiários na CNEN, ou seja, o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor. Assim sendo, foram ouvidos Orientadores/Supervisores de Estágio e também ex-estagiários, pois é preciso atenção, conforme refletem Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 176): em relação ao “apoio aos profissionais que testam o produto – aqueles que pensam com a própria cabeça”.

Através da abordagem Centrada em Especialistas, o estudo propôs-se a ouvir tanto os profissionais atuantes no gerenciamento do programa de estágios na CNEN quanto o Especialista Externo da Fundação Cesgranrio, que com seu olhar isento e fundamentado, atuou como juiz em conjunto com os profissionais da CNEN, validando através de seus pareceres de julgamento, o instrumento construído para a coleta de dados. Ressaltando a importância do especialista externo, recorre-se a Eisner (apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004, p. 191) que afirma que:

*o connoisseur* tem consciência das complexidades dos ambientes do mundo real e possui faculdades cognitivas refinadas que possibilitam a avaliação dessas complexidades. A acuidade perceptiva de um *connoisseur* resulta em grande parte do talento de saber o que olhar (organização antecipada ou sinalização crítica), obtido de suas reservas de experiência anterior relevante.

Por meio do modelo Responsivo, ao ouvir os diversos públicos em suas perspectivas peculiares e subjetivas, o processo de refinamento do instrumento foi sendo construído por todos, através das percepções levantadas pela autora do estudo. Neste sentido, Stake (apud VIANNA, 2000, p. 37) considera, entre outros aspectos, que uma avaliação é responsiva “se ela corresponde à necessidade de informações propostas por diferentes públicos e se diferentes perspectivas de valor são apresentadas”. Também ao se referir às práticas propostas por Stake, Vianna 2000, p. 57) acrescenta: “Daí a sua proposta de um novo modelo, que possibilitasse um levantamento bastante exaustivo de aspectos complexos e particulares de um

determinado programa”. No caso em questão, o foco não está em um programa, mas em um instrumento de avaliação.

Visando tornar o instrumento sensível, ou seja, capaz de oferecer efetivo *feedback*, foi proposta uma questão avaliativa abrangente, que pretendeu sanar ou pelo menos reduzir as limitações do instrumento utilizado para a avaliação de estagiários na CNEN, quanto à sua clareza ao retratar o desempenho. Ao ser refinado, o atual instrumento poderá minimizar a subjetividade da avaliação e refletir melhor o desempenho.

Ainda que a abordagem responsiva/centrada no cliente, de Robert Stake tenha sido originalmente voltada ao estudo de caso, no presente estudo avaliativo, a sua adequação ao processo de coleta e análise dos dados, deu-se de forma bastante harmoniosa, de tal modo que a reflexão de Vianna (2000, p. 65): “Podemos dizer que o modelo visa a compreensão e a identificação da diversidade”, seja bastante apropriado à natureza deste estudo.

Conforme relatam Stufflebeam e Shinkfield (2007, p. 411):

Embora Stake não veja a avaliação como um processo ordenado, as seguintes atividades são mais ou menos inerentes ao processo que ele recomenda:

1. O avaliador coleta e analisa informação descritiva e descreve a justificativa do programa.
2. O avaliador identifica padrões absolutos – convicções formais e informais de grupos relevantes em relação aos padrões de excelência que devem ser obtidos.
3. O avaliador coleta dados descritivos de outros programas e deriva padrões relativos que podem ser utilizados como referência para comparar o programa que está sendo analisado.
4. O avaliador acessa até que ponto o programa de interesse atende os padrões absolutos e relativos.
5. Sozinho ou em colaboração com outros, o avaliador julga o programa, ou seja, decide que padrões devem ser adotados. Mais especificamente, ele designa peso, importância para cada um dos grupos de padrões.

Também a perspectiva qualitativa presente nesta abordagem permitiu investigar nuances nas respostas obtidas nos diferentes grupos de respondentes. Neste viés, Vianna (2000, p. 36) se reporta à Stake ao dizer:

Stake (In: Madaus et al.1993), ao discutir avaliação de programas, mostrou que, na década de 60, havia dois conjuntos básicos de modelos: um, informal, baseado nas percepções (*insights*) de

profissionais e autoridades; outro, preferido da maioria dos avaliadores (Tyler, Husen, entre outros), o do pré-teste/pós teste.

Portanto, este modelo “informal”, que admite os *insights* e a subjetividade como fatores intrínsecos ao processo, encontra meios de julgamento de mérito, através de condutas e procedimentos bem delineados do avaliador. Neste sentido, referindo-se ao modelo responsivo, Vianna (2000, p. 37) acrescenta:

É subjetivo, mas essa subjetividade – principal argumento dos que a ele se opõem – pode ser reduzida, na opinião de Stake, pela definição operacional de alguns termos, entre outros aspectos, ainda que seja um trabalho que se baseie, fundamentalmente, nos insights da observação pessoal.

### 3.2 CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

Embora a aplicação do questionário complementado por grupo focal/entrevista tenha sido considerada a metodologia mais adequada para a coleta de dados do estudo em questão, fatores como a dispersão geográfica dos Orientadores/Supervisores de Estágio e ex-Estagiários, aliados a aspectos motivacionais que se instalaram ao longo do processo devido a paralisação do programa de estágios na CNEN, foram cruciais para que este estudo avaliativo se limitasse à elaboração do questionário. Assim sendo, a utilização do questionário que conforme Gil (1989, p. 124), “constitui hoje uma das mais importantes técnicas disponíveis para a obtenção de dados nas pesquisas sociais”, justificou-se por atingir grande extensão geográfica, ser auto-aplicável, isento de influências externas e de baixo custo.

O questionário construído visou criar Padrões que especificassem os Conceitos (E, MB, B, R e I) já constantes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, de modo a descrevê-los e torná-los objetivos. A submissão dos Padrões criados às opiniões de diversos públicos pretendeu refiná-los e validá-los. Cabe esclarecer que no decorrer deste estudo avaliativo, os Conceitos disponíveis no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor foram denominados Indicadores, pela autora do estudo, tendo em vista este termo ser o mais adequado quando se trata de estudo avaliativo, de acordo com a literatura da área.

Na construção do questionário foram integralmente mantidos todos os Aspectos e Definições pré-existentes no formulário, à medida em que o tratamento de tais pontos não foi objetivo do estudo. Desta forma, o questionário contou com os nove Aspectos e suas respectivas definições, apresentados no Quadro 1.

Aspecto	Definição
Conhecimentos Teóricos	Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário
Rendimento na Aprendizagem	Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire
Motivação	Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades
Iniciativa/Desembaraço	Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho
Responsabilidade	Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final
Disciplina	Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado
Capacidade de Comunicação	Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação
Estabilidade Emocional	Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais
Cooperação	Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum

Quadro 1. Aspectos e definições pré-existentes.  
Fonte: CNEN (1997).

Através de questão de resposta dupla, ou seja, fechadas dicotômicas (Sim/Não), acrescidas de “Por quê?”, o questionário abordou um a um, os Padrões propostos pela autora do estudo, atribuídos a cada Indicador (E, MB, B, R e I), relativos a cada um dos nove Aspectos contidos no instrumento. Além das perguntas, o questionário ofereceu espaço para sugestões de melhoria de definição para os Padrões propostos, quanto a clareza e precisão, para cada um dos Aspectos.

Após a construção da primeira versão, o questionário foi submetido à apreciação de três juízes, que recomendaram uma segunda versão e finalmente uma terceira versão (ANEXO B), considerada então adequada à coleta de dados.

As recomendações de alteração do questionário abordaram o *layout* do mesmo, o aprimoramento da redação introdutória sobre como respondê-lo e também



a melhoria das redações dos Padrões, tendo em vista a clareza do que pretendiam traduzir e a ideia de um *quantum* diferenciado que deveria haver entre os Indicadores. Sobre tal diferenciação, Bergamini (1986, p. 119) orienta que: “Uma adequada graduação de prognosticadores torna possível classificar os comportamentos observados em situação de trabalho e suas possíveis nuances”.

Tendo em vista a pequena diferenciação entre os Indicadores, foi cogitado que cinco níveis de Indicadores talvez fossem excessivos, sendo sugerido quatro. Em outra crítica, pensou-se em estabelecer para o Indicador I (Insuficiente) a ausência de demonstração do Aspecto avaliado. Ambas as sugestões foram, porém abandonadas; a primeira em virtude de não se pretender neste estudo alterar a quantidade de Indicadores pré-existentes no formulário e a segunda, por se entender que um Indicador “nulo” não traduz a insuficiência do Aspecto avaliado, sendo, portanto, inadequado. Em alguns casos, inclusive, como Motivação e Capacidade de Comunicação, por exemplo, é inviável a possibilidade de um Indicador nulo ser atribuído a alguém.

A comissão de juízes que validou o instrumento foi composta por três profissionais: duas integrantes da equipe da DIDEP/CNEN, atuantes no gerenciamento das atividades de estágio na Instituição, sendo uma Doutora em Psicologia e uma Mestre em Gestão do Conhecimento. Completando tal comissão, uma Doutora em Avaliação, da Fundação Cesgranrio também participou da validação do questionário.

Em complemento ao questionário, foram elaborados para serem anexadas ao mesmo, três modelos de cartas, destinadas aos Orientadores/Supervisores de Estágio/Profissionais da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (ANEXO C), ex-Estagários que receberam o questionário por endereço eletrônico (ANEXO D) e ex-Estagários que receberam o questionário por correio (ANEXO E). De conteúdos semelhantes, contendo a motivação da pesquisadora para o estudo, orientações de preenchimento, prazos de devolução, meios de contato para esclarecimento de dúvidas, agradecimento pela participação na pesquisa e compromisso de acesso aos resultados, diferenciaram-se apenas no endereçamento dos destinatários e no prazo de devolução ampliado, para aqueles que o receberam por Correios.

A seguir está descrito o processo de coleta de dados deste estudo.

### 3.3 COLETA DE DADOS

#### 3.3.1 Consulta a instituições

No processo de coleta de dados observou-se inicialmente o que recomendam Worthen, Sanders e Fitzpatrick<sup>4</sup> ao refletirem que: "Os avaliadores fariam bem em verificar se as informações relevantes para qualquer das perguntas avaliatórias já não existem e se há uma maneira fácil de consegui-las". Desta forma, fez parte deste estudo a consulta a conteúdos de avaliações de Estágio existentes em outras organizações, visto que, conforme relatam os mesmos autores, estes "podem fornecer pistas importantes em relação ao contexto da avaliação"<sup>5</sup>.

Tais autores<sup>6</sup> também orientam que: "Quando existem programas semelhantes, eles podem ser examinados em busca dos padrões de desempenho" e acrescentam que "é importante que o avaliador e o grupo de interessados tenham alguma ideia do nível de desempenho aceitável e do nível que não é aceitável para cada área". Advertem, porém, que: "A especificação dos padrões de desempenho pode ser uma área complexa e cheia de incertezas"<sup>7</sup>. Assim sendo, visando buscar modelos que pudessem servir como parâmetros, foram consultados três instrumentos de avaliação de estagiários, de uma instituição federal, de uma instituição particular e de uma instituição estadual.

As instituições consultadas e seus respectivos instrumentos de avaliação de estagiários foram: Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE) (2009); Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) e Universidade Estadual Paulista (UNESP). A observação de tais instrumentos revelou que, embora vinculados à instituições de naturezas diversas, os mesmos apresentam alguns aspectos comuns: abrangem atributos de desempenho técnico; de conduta e de relacionamento interpessoal; destinam campo para preenchimento das atividades desenvolvidas e utilizam quatro indicadores para a avaliação dos aspectos. Estes indicadores são apresentados de forma numérica nos instrumentos do TRE-PE e UNESP (2009) e de forma descritiva no instrumento da UNESC. Tanto nos instrumentos da UNESP quanto da UNESC há espaços para o preenchimento das

---

<sup>4</sup> WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. Tradução Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Gente, 2004. p. 379.

<sup>5</sup> Id. *ibid.*, p. 526.

<sup>6</sup> Id., *ibid.*, p. 363.

<sup>7</sup> Id. *ibid.*, p. 363.

atividades desenvolvidas pelo estagiário, sendo que na segunda, também para sugestões e /ou orientações. No instrumento utilizado pelo TRE-PE, há espaço para manifestação da expectativa em relação a renovação do estágio e sua justificativa, porém sem clareza a quem cabe este preenchimento. Também neste instrumento observa-se além de redação incentivadora quanto ao aprimoramento do processo de avaliação, espaços previstos para as assinaturas do Supervisor de Estágio e do Estagiário. Já no instrumento utilizado na UNESC, o mais interativo dos três, a avaliação é organizada em dois blocos destinados ao preenchimento do Supervisor e do Estagiário, dando a este, a oportunidade de avaliar a contribuição que o estágio está efetivamente lhe proporcionando. Tal instrumento prevê também, ambas assinaturas. Quanto ao instrumento utilizado pela UNESP, os seguintes pontos se destacam: a falta de definição operacional para os indicadores (E; B; R e I) e a não previsão de espaço para a assinatura do estagiário.

### 3.3.2 Consulta aos envolvidos

Após a consulta destes três instrumentos de avaliação de estagiários, dando prosseguimento, a autora optou por definir cada Padrão, que foi integrado ao instrumento, preparando-o para a coleta de dados deste estudo avaliativo.

A coleta de dados buscou contar com a construção coletiva, ao considerar os múltiplos olhares dos diversos públicos envolvidos, acerca do instrumento utilizado na avaliação dos estagiários da CNEN e ocorreu em dois momentos, tendo em vista o baixo retorno obtido na primeira tentativa.

No período compreendido entre 21 de agosto e 12 de setembro de 2009, foram contatados 24 ex-estagiários da CNEN, que realizaram seus estágios entre os anos de 2007 e 2009, nos seguintes estados e com os respectivos quantitativos: Rio de Janeiro (16 pessoas); São Paulo (três pessoas); Minas Gerais (duas pessoas) e Pernambuco (três pessoas).

Cabe destacar que o quantitativo elevado de ex-estagiários localizados no Rio de Janeiro se deve ao fato deste estado, diferentemente dos demais, concentrar, além da Sede da CNEN, dois Institutos: Instituto de Radioproteção e Dosimetria (IRD) e Instituto de Engenharia Nuclear (IEN). Assim sendo, o total de 16 pessoas do Rio de Janeiro foi composto da seguinte forma: Sede (14 pessoas); IRD (uma

pessoa) e IEN (uma pessoa). Observa-se que, naturalmente, há concentração de ofertas de estágios na Sede da CNEN, o que justifica tal número.

A população atendeu ao critério de permanência de no mínimo três meses em estágio na Instituição, o que significa ter o ex-estagiário vivenciado a situação de pelo menos, uma avaliação. Portanto, o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, instrumento de avaliação sobre o qual opinaram, era familiar a todos os participantes.

Distribuída por curso e quantitativo de alunos, a população foi assim composta, conforme Tabela 1.

Tabela 1. Quantitativo de alunos por curso.

Curso	Número de Alunos
Arquivologia	5
Tecnologia em Radiologia Médica	1
Psicologia	1
Ciências Contábeis	1
Técnico em Edificações	1
Biblioteconomia	5
Engenharia Elétrica	2
Técnico em Gestão - Habilitação em Administração	1
Técnico em Química	1
Relações Internacionais	1
Administração de Empresas	1
Técnico em Administração	1
Ciência da Computação	1
Ciências Biológicas	1
Tecnologia em Redes de Computadores	1

Fonte: A autora (2009).

Os ex-estagiários foram contatados por meios diversos, conforme os seguintes critérios: acessibilidade por endereço eletrônico, por endereço residencial e por telefone. Em todos os casos, foram considerados, sempre que possível, os fatores rapidez e custo. Assim sendo, os ex-estagiários que possuíam endereço eletrônico constantes em documentação arquivada na DIDEP, receberam o questionário por este meio. Aqueles que não disponibilizaram tais endereços e os residentes em outros estados receberam o questionário pelos Correios. Para os residentes em outros estados, foi enviado envelope endereçado e selado para devolução, com prazo ampliado de retorno para o dia doze de setembro. Para os demais, o prazo estabelecido foi de quatro de setembro.

Importante destacar que todos os 10 ex-estagiários do Rio de Janeiro que disponibilizaram seus telefones, foram contatados, com o objetivo de sensibilizá-los a participar da avaliação. Os residentes nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Pernambuco, por questões de custo, não foram previamente sensibilizados. No entanto, todos os 24 componentes desta população, receberam a carta informativa, anexada ao questionário. Desta forma, os ex-estagiários contatados, por estado e modalidade (Correios e correio eletrônico), foram distribuídos da seguinte forma: 14 pessoas por Correios e 10 pessoas por correio eletrônico.

O retorno dos questionários enviados pelos ex-estagiários ocorreu desta maneira: quatro ex-estagiários do Rio de Janeiro (Sede) e um ex-estagiário de Pernambuco.

Em relação aos profissionais de Recursos Humanos (RH) atuantes na DIDEP no gerenciamento das atividades de estágio, foram contatadas duas pessoas, ou seja, o quantitativo máximo possível, tendo em vista as duas outras já terem participado na etapa de validação do questionário.

Quanto aos Orientadores/Supervisores de Estágio, foram convidados a participar da avaliação um total de 11 pessoas, sendo 10 do Rio de Janeiro (nove da Sede e uma do IRD) e uma de Minas Gerais.

Esta amostra de Orientadores/Supervisores de Estágio, foi estabelecida de forma intencional ao considerar a acessibilidade dos respondentes. Conforme relata Gil (1989, p.97): “O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo”. No presente estudo, tal procedimento justificou-se, tendo em vista a frustração gerada pela descontinuidade do Programa de Estágios na CNEN, ocasionando baixa motivação para participação. Este procedimento também se adequa à proposta qualitativa deste estudo, uma vez que foram contatados os Orientadores/Supervisores supostamente mais mobilizados a participar, “generalizáveis para a totalidade da população” (GIL, 2002, p.145).

Também a vivência da autora do estudo tanto como servidora da instituição quanto nos contatos estabelecidos com os Orientadores/Supervisores durante as atividades de estágio na CNEN, sob o viés da abordagem responsiva, encontrou em Vianna (2000) suporte ao complexo momento de seleção da amostra que, apoiando-se em Stake (1994 apud VIANNA, 2000, p. 142), vê respaldado tal procedimento: “A

seleção da amostra pelo avaliador vai depender da sua experiência e da sua capacidade de intuição”.

O envio dos questionários aos 11 Orientadores/Supervisores de Estágio foi feito através de correio eletrônico, sendo previamente reforçado por telefonema, no caso dos nove participantes da Sede. Todos, porém, receberam carta anexada ao questionário. O retorno obtido foi de cinco profissionais, sendo quatro do R.J. (três da Sede e um do IRD) e um de Minas Gerais.

Ao término do prazo estipulado e considerando o baixo retorno qualitativo de respostas nos grupos (Ex-estagiários e Orientadores/Supervisores de Estágio), foi realizada entre 21 e 26 de setembro de 2009, uma segunda coleta de dados, na tentativa de melhoria/refinamento de respostas, direcionadas da seguinte forma: para um ex-estagiário e dois Orientadores/Supervisores de Estágio. Não houve sucesso quanto ao retorno.

Paralelamente, foi realizada uma segunda tentativa de obtenção de resposta daqueles Orientadores/Supervisores de Estágio que não haviam dado nenhum retorno até então. Assim sendo, foram novamente contatadas por correio eletrônico, seis pessoas das 11 iniciais, sendo obtido retorno de uma delas. Desta forma, o total de respondentes deste grupo (Orientador/Supervisor de Estágio) foi de seis pessoas, sendo cinco do RJ (quatro da Sede e um do IRD) e um de Minas Gerais.

Após a construção, validação do instrumento e coleta de dados, estes foram analisados conforme descrito a seguir.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para obter a validade, na perspectiva qualitativa da abordagem adotada, durante a análise dos dados o estudo focou sua atenção na triangulação dos mesmos, na medida em que as respostas obtidas nos diversos grupos se repetiam, se confirmavam, reforçando com isso, os critérios estabelecidos pela autora do estudo, legitimando suas decisões.

Embora o avaliador necessite estabelecer critérios de análise, que é inerente ao ato de avaliar, Stake (1967 apud VIANNA, 2000, p.132) alerta sobre a complexidade e sutileza deste ato e sua consequência metodológica:

A questão dos padrões de comparação é bastante complexa pela multiplicidade dos próprios padrões e a sua variação de estudante

para estudante, de professor para professor e de grupo de referência para grupo de referência (Stake, 1967). Cabe assim, ao avaliador identificar os melhores padrões para o seu caso especial, o que é uma grande responsabilidade. A definição de padrões é indispensável no caso da avaliação formal de um programa, e a grande dificuldade na realização desse trabalho está na definição de uma metodologia adequada para processar os diferentes julgamentos apresentados.

Assim sendo, observando as recomendações de Stake (1967 apud VIANNA, 2000) descritas acima, no que concerne ao estabelecimento de Padrões referentes aos Indicadores ou Conceitos, foram determinados pela autora para este estudo avaliativo, nove critérios para análise (julgamento) das respostas passíveis de aproveitamento, obtidas através do questionário. São eles:

1. Preservação do quantitativo de Indicadores/Conceitos;
2. Preservação das denominações dos Indicadores/Conceitos;
3. Preservação das definições dos Indicadores/Conceitos;
4. Clareza da resposta dada à pergunta formulada;
5. Coerência da resposta dada à pergunta formulada;
6. Inserção da resposta no campo apropriado;
7. Explicitação de um *quantum* diferenciador na sugestão apresentada;
8. Preservação do *quantum* diferenciador entre os Indicadores/Conceitos;
9. Sugestão passível de ser aproveitada integralmente.

Para o momento avaliativo da tomada de decisão, a autora novamente pautou-se nas recomendações de Stake, adotando tanto padrões absolutos quanto lançando mão, de forma comparativa, de três instrumentos de avaliação de estagiários de instituições de naturezas diversas. Tais medidas, visaram assegurar rigor ao processo, reduzindo a sua “contaminação” subjetiva. Pode-se observar, de forma bastante clara, as ponderações de Stake (1967 apud VIANNA, 2000, p. 132):

Os julgamentos podem basear-se em padrões absolutos, refletindo julgamentos pessoais, ou padrões relativos, considerando características alternativas dos programas. Ou seja, avaliar o programa em relação a opiniões sobre como deve ser um “bom” programa, ou em comparação a outros programas já existentes. Antes de qualquer julgamento, de acordo com Stake (1967), é preciso verificar se cada um dos padrões definidos foi efetivamente alcançado. Julgar vai consistir em atribuir um peso, um valor a cada padrão. Assim, um julgamento racional em avaliação educacional é uma tomada de decisão relativa aos padrões de referência para

decidir se toma ou deixa de tomar uma determinada decisão administrativa, segundo Stake (1967). Vê-se, pois, que a decisão sobre quais variáveis estudar ou decidir sobre quais padrões empregar são comprometimentos subjetivos inevitáveis na avaliação educacional, assim como subjetiva é também a decisão sobre o tipo de avaliação a realizar.

Por fim, a conclusão que buscou responder a questão avaliativa proposta neste estudo, foi construída a partir da diversidade, ou seja, abrangendo todas as contribuições de melhoria passíveis de serem acatadas integralmente. Também, neste momento, observando as orientações de Stake (apud VIANNA, 2000, p. 145):

Outro aspecto a considerar no âmbito da liberdade do avaliador está no fato de que o seu poder decisório não é individual e personalíssimo, mas resulta, frequentemente, da confluência de diferentes manifestações, especialmente dos vários públicos.

Desse modo, foram descritas as linhas gerais do estudo, com sua devida referência teórica, a qual fundamentou a etapa seguinte da avaliação, referente à análise dos dados propriamente dita, denominada Resultados do Estudo.



## 4 RESULTADOS DO ESTUDO

Com base nos dados coletados nos três grupos distintos, quais sejam: Recursos Humanos; Orientadores/Supervisores de Estágio e Ex-Estagiário, as respostas foram tabuladas em três categorias: Concordantes; Discordantes e Omissões, para cada Padrão proposto pela autora do estudo, relativo a cada Aspecto (Conhecimentos Teóricos; Rendimento na Aprendizagem; Motivação; Iniciativa/Desembaraço; Responsabilidade; Disciplina; Capacidade de Comunicação; Estabilidade Emocional e Cooperação) e seus respectivos Indicadores (Excelente; Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente).

A seguir são apresentados os dados e análises, por grupo e Aspecto, sendo o grupo Recursos Humanos o primeiro a ser abordado.

### 4.1 RESPOSTAS DO GRUPO RECURSOS HUMANOS

A análise dos dados foi realizada com base na Tabela 2.

Tabela 2. Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Recursos Humanos.

Aspecto	Padrão proposto para o Indicador	Sim	Não	Em branco
		N	N	N
1. Conhecimentos Teóricos	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	1	-	1
	Insuficiente	1	-	1
2. Rendimento na Aprendizagem	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1
3. Motivação	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1
4. Iniciativa/Desembaraço	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1

(Continuação)

(Continuação)

5. Responsabilidade	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1
6. Disciplina	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1
7. Capacidade de Comunicação	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	1	1	-
	Regular	1	-	1
	Insuficiente	-	1	1
8. Estabilidade Emocional	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1
9. Cooperação	Excelente	1	-	1
	Muito Bom	1	-	1
	Bom	2	-	-
	Regular	-	1	1
	Insuficiente	-	1	1

Fonte: A autora (2009).

Pode-se observar que houve concordância por parte dos dois respondentes em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo para o Indicador Bom, relativo ao Aspecto Conhecimentos Teóricos. Os dados também demonstram que não houve discordantes, embora um dos respondentes tenha omitido julgamento, para os padrões propostos para os indicadores Excelente; Muito Bom; Regular e linsuficiente.

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Porquê”, teve a função de reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto pela autora para cada Indicador. Do total de seis justificativas recebidas, uma foi descartada, pois não traduzia, em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. O Quadro 2 apresenta as justificativas dadas pelo outro respondente.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Porque satisfaz totalmente”
Muito Bom	“Porque satisfaz muito, mas não totalmente”
Bom	“Atende medianamente”
Regular	“Atende regularmente”
Insuficiente	“Não atende suficientemente”

Quadro 2. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Conhecimentos Teóricos.

Fonte: A autora (2009).

Especificamente para o Indicador Insuficiente, houve uma sugestão de melhoria da sua redação, passível de ser acatada: “Realiza quase todas as tarefas com pouca demonstração de conhecimentos”.

Em relação ao Aspecto Rendimento na Aprendizagem, as respostas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, são apresentadas Tabela 2:

Os dados revelaram concordância dos dois respondentes em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo relativo ao Indicador Bom.

Para os Indicadores Excelente e Muito Bom, os respondentes se distribuíram em concordância e omissão, enquanto que para os Indicadores Regular e Insuficiente, em discordância e omissão.

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de quatro justificativas recebidas, uma foi descartada por não traduzir em sua redação um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

As demais justificativas demonstram que os Padrões sugeridos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom e Regular, podem se confundir nos termos “parte”/ “alguns” e “satisfatória”/“razoável”. Também para o Indicador Insuficiente, a proposta de substituição do termo “alguns” para “raros”, oferece melhor sentido ao Indicador. Ainda nesta sugestão, há a proposta de “nenhuma” em substituição a “pouca”, utilizado pela autora. Neste caso, porém, tal sugestão não pode ser acatada, em virtude do termo denotar inexistência do Indicador.

A seguir, é apresentado o Quadro 3, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	“Parece-me que “parte” e “alguns” e que “satisfatório” e “razoável” confundem-se”
Regular	“Parece-me que “parte” e “alguns” e que “satisfatório” e “razoável” confundem-se”
Insuficiente	“Acredito que “raros” conhecimentos daria melhor sentido ao indicador”

Quadro 3. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Rendimento na Aprendizagem.

Fonte: A autora (2009).

Para o Indicador Regular foi sugerida melhoria de redação, passível de ser acatada integralmente, a saber: “Compreende e emprega poucos conhecimentos com razoável eficiência”. Também para o Indicador Insuficiente, ao ser sugerido: “Compreende e emprega raros conhecimentos com pouca ou nenhuma eficiência”, existe a possibilidade de ser acatada parte da redação, ou seja, para o termo “pouca”, visto que o termo “nenhuma” denota inexistência do Indicador.

No Aspecto Motivação, as respostas tabuladas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram concordância dos dois respondentes em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo, para o Indicador Bom. As respostas para os Indicadores Excelente e Muito Bom se distribuíram em concordância e omissão para cada um dos Padrões propostos. Já para os Indicadores Regular e Insuficiente se situaram em discordância e omissão.

A seguir, é apresentado o Quadro 4, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	“Satisfatória/razoável e parte/algumas confundem- se”
Regular	“Satisfatória/razoável e parte/algumas confundem- se”
Insuficiente	-

Quadro 4. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Motivação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de três justificativas recebidas, uma foi descartada pelo fato de não traduzir em sua redação um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

As demais justificativas demonstram que os Padrões sugeridos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom e Regular podem se confundir quanto aos termos satisfatória/ razoável e parte/algumas. Apesar de ter sido apresentada justificativa para o Padrão Bom, não houve sugestão de melhoria para o mesmo. Para os Padrões Regular e Insuficiente, foram sugeridas, respectivamente, as seguintes redações: “demonstra pouco envolvimento nas atividades” e “não demonstra envolvimento nas atividades”. A redação para o Padrão Regular é passível de ser acatada, diferentemente do Padrão Insuficiente, que denota inexistência do Padrão.

Em relação ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, forneceram os seguintes resultados.

Pode-se observar em relação a este Aspecto, a concordância de todos os respondentes em relação ao Padrão proposto para o Indicador Bom. Já para os Indicadores Excelente e Muito Bom, obteve-se como resultado, uma concordância e omissão para cada um deles. Também para os Padrões Regular e Insuficiente, houve uma discordância e omissão, para cada um deles.

A seguir, é apresentado o Quadro 5, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	““Satisfatória e razoável” e “parte e algumas” confundem- se”
Regular	““Satisfatória e razoável” e “parte e algumas” confundem- se”
Insuficiente	-

Quadro 5. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de três justificativas recebidas, uma foi descartada pelo fato de não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

As demais justificativas demonstraram que os Padrões sugeridos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom e Regular, podem se confundir quanto aos termos satisfatória/razoável e parte/algumas. Apesar das justificativas recebidas, para o Padrão Bom, não foi apresentada sugestão. Para o Padrão Regular foi

sugerida e passível de ser adotada, a seguinte redação: “Apresenta razoável prontidão diante de raras situações”. Com relação à sugestão de redação proposta para o Padrão Insuficiente, sua adoção só poderá ocorrer em parte, visto que “nenhuma prontidão” traduz inexistência do Indicador, sendo portanto, imprópria ao estudo. A sugestão de redação dada foi: “Apresenta pouca ou nenhuma prontidão diante da maioria das situações”.

No Aspecto Responsabilidade, as frequências relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

O Padrão proposto pela autora do estudo para o Indicador Bom, obteve concordância de ambos os respondentes. Os Indicadores Excelente e Muito Bom apresentaram uma concordância e omissão para cada um deles, assim como os Indicadores Regular e Insuficiente apresentaram uma discordância e uma omissão, para cada um deles.

A seguir, é apresentado o Quadro 6, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	““Satisfatória e razoável” e “parte e algumas” confundem- se”
Regular	““Satisfatória e razoável” e “parte e algumas” confundem- se”
Insuficiente	-

Quadro 6. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Responsabilidade.  
Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de três justificativas recebidas, uma foi descartada pelo fato de não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. Quanto as demais, se referiram aos Indicadores Bom e Regular, no tocante à possível falta de clareza em definir o *quantum* discriminativo existente entre os dois Indicadores. Apesar do apontado, não foi sugerida redação para os Indicadores. Já o Indicador Insuficiente recebeu sugestão de melhoria, com a seguinte redação: “Demonstra pouco ou nenhum foco na maioria das atividades”. Neste caso, a contribuição não se aplica totalmente, pois o termo “nenhum” está em desacordo com o Indicador Insuficiente, que não significa inexistência do Aspecto, mas apenas insuficiência do mesmo.

Foram obtidos os seguintes resultados em relação ao Aspecto Disciplina, relativos aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores.

Observa-se em relação a este Aspecto, concordância de todos os respondentes em relação ao Padrão proposto para o Indicador Bom. Já para os Indicadores Excelente e Muito Bom, foi obtido como resultado, uma concordância e omissão, para cada um deles. Os Indicadores Regular e Insuficiente apresentaram uma discordância e uma omissão, para cada um deles..

A seguir, é apresentado o Quadro 7, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	“Satisfatoriamente e razoavelmente” e “parte e algumas confundem-se”
Regular	“Satisfatoriamente e razoavelmente” e “parte e algumas confundem-se”
Insuficiente	-

Quadro 7. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Disciplina.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de três justificativas recebidas, uma foi descartada por apresentar redação em desacordo com o Indicador Bom, ao qual foi vinculada, sendo sugestiva de um Indicador acima, ao trazer a expressão “enorme interesse”.

As demais justificativas demonstraram que os Padrões sugeridos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom e Regular, podem se confundir quanto aos termos satisfatoriamente/razoavelmente e parte/algumas. No entanto, para o Indicador Bom, não foi apresentada sugestão de aprimoramento da redação do Padrão. Já os Indicadores Regular e Insuficiente receberam sugestões de melhoria para os respectivos Padrões. A sugestão de Padrão para o Indicador Regular, através da redação “Emprega pouco as instruções e normas”, é passível de utilização. No entanto, para o Indicador Insuficiente, a redação sugerida “Não emprega instruções e normas”, não é passível de adoção, por traduzir a inexistência do Indicador.

Em relação ao Aspecto Capacidade de Comunicação, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, ofereceram os seguintes resultados.

Foi observado para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente, Muito Bom e Regular, o resultado de uma concordância e omissão, para cada um deles. Quanto ao indicador Bom, o Padrão proposto pela autora do estudo apresentou uma concordância e uma discordância. Para o Padrão proposto ao Indicador Insuficiente foi obtida uma discordância e uma omissão.

A seguir, é apresentado o Quadro 8, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	-
Bom	“Satisfatoriamente e razoavelmente” e “parte e algumas” confundem-se”
Regular	“Satisfatoriamente e razoavelmente” e “parte e algumas” confundem-se”
Insuficiente	“O padrão poderia enfatizar mais o indicador”

Quadro 8. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Capacidade de Comunicação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Porquê” foram obtidas quatro justificativas relacionadas aos Padrões Bom, Regular e Insuficiente, sendo descartada uma delas pelo fato de não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

Quanto aos Padrões atribuídos pela autora do estudo aos Indicadores Bom e Regular, os mesmos obtiveram as justificativas de que podem se confundir quanto aos termos satisfatoriamente/razoavelmente e parte/algumas. A sugestão de melhoria da redação do Padrão relacionado ao Indicador Bom foi: “Comunica-se satisfatoriamente na maior parte das situações”. No entanto, não houve sugestão de melhoria da redação para o Padrão atribuído ao Indicador Regular.

Ao Padrão proposto ao Indicador Insuficiente foi justificada a possibilidade do mesmo dar maior ênfase ao Indicador. Assim sendo, tal Indicador recebeu sugestão de melhoria da redação para o Padrão proposto, da seguinte forma, passível de aproveitamento: “Apresenta muita dificuldade de comunicação em diversas situações”.



No Aspecto Estabilidade Emocional, as frequências relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, revelaram os seguintes resultados.

Foi observada a concordância de todos os respondentes em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo, para o Indicador Bom. Os Indicadores Excelente e Muito Bom obtiveram uma concordância e uma omissão para cada um dos Padrões propostos. Já os Indicadores Regular e Insuficiente, apresentaram uma discordância e uma omissão, para cada um dos Padrões propostos.

A seguir, é apresentado o Quadro 9, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	—
Muito Bom	—
Bom	“Satisfatório/razoável e parte/algumas confundem- se”
Regular	“Satisfatório/razoável e parte/algumas confundem- se”
Insuficiente	“Acredito que possa ser mais enfatizado o indicador”

Quadro 9. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Estabilidade Emocional.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Porquê”, do total de quatro justificativas recebidas, uma foi descartada pelo fato de não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

As demais justificativas demonstram que os Padrões sugeridos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom e Regular, podem se confundir quanto aos termos satisfatório/razoável e parte/algumas e que no Padrão relativo ao Indicador Insuficiente, este possa ser mais enfatizado. Apesar das justificativas, para o Padrão Bom, não houve sugestão de melhoria. Para os Padrões Regular e Insuficiente foram sugeridas, respectivamente, as seguintes redações: “Demonstra razoável autocontrole em poucas situações” e “Demonstra pouco autocontrole na maioria ou maior parte das situações”. Ambas as redações são passíveis de serem acatadas.

Finalizando o grupo de Recursos Humanos, em relação ao Aspecto Cooperação, as frequências das respostas referentes aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Observa-se para o Padrão proposto ao Indicador Bom, concordância de todos os respondentes. Para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente e Muito Bom, obteve-se como resultado uma concordância e uma omissão. Quanto aos

Indicadores Regular e Insuficiente, os Padrões propostos pela autora do estudo obtiveram uma discordância e uma omissão.

A seguir, é apresentado o Quadro 10, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	–
Muito Bom	–
Bom	“Satisfatoriamente / razoavelmente e parte e algumas confundem- se”
Regular	“Satisfatoriamente / razoavelmente e parte e algumas confundem- se”
Insuficiente	“Enfatizar o indicador”

Quadro 10. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Cooperação.

Fonte: A autora (2009).

Para a análise qualitativa das respostas ao questionamento “Porquê” foram recebidas quatro justificativas relacionadas aos Padrões Bom, Regular e Insuficiente, sendo descartada uma delas pelo fato de não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

Quanto aos Padrões atribuídos pela autora do estudo aos Indicadores Bom e Regular, os mesmos obtiveram as justificativas de que podem se confundir quanto aos termos satisfatoriamente/razoavelmente e parte/algumas. Assim sendo, a sugestão de melhoria da redação do Padrão relativo ao Indicador Regular, passível de ser acatada foi: “Contribui pouco em algumas situações”. Para o Padrão atribuído ao Indicador Bom, não houve sugestão.

Quanto ao Padrão proposto pela autora do estudo ao Indicador Insuficiente, foi justificada a possibilidade do mesmo dar maior ênfase ao Indicador. A sugestão de melhoria proposta ao Padrão, através da redação: “Não contribui na maioria das situações”, é passível de ser acatada, apesar da sua redação conter a palavra “não”, pois neste caso não anula a existência do Indicador.

A seguir são apresentados os resultados do grupo Orientador/Supervisor de Estágio.

#### 4.2 RESPOSTAS DO GRUPO ORIENTADOR/SUPERVISOR DE ESTÁGIO

A análise dos dados foi realizada com base na Tabela 3.

Tabela 3. Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Orientador/Supervisor de Estágio.

Aspecto	Padrão proposto para o Indicador	Sim	Não	Em branco
		N	N	N
1. Conhecimentos Teóricos	Excelente	-	1	5
	Muito Bom	1	1	4
	Bom	-	1	5
	Regular	1	1	4
	Insuficiente	-	1	5
2. Rendimento na Aprendizagem	Excelente	1	-	5
	Muito Bom	1	-	5
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
3. Motivação	Excelente	-	-	6
	Muito Bom	2	-	4
	Bom	-	1	5
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
4. Iniciativa/ Desembaraço	Excelente	1	-	5
	Muito Bom	-	-	6
	Bom	-	-	6
	Regular	1	-	5
	Insuficiente	-	-	6
5. Responsabilidade	Excelente	-	-	6
	Muito Bom	2	-	4
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
6. Disciplina	Excelente	-	-	6
	Muito Bom	2	-	4
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
7. Capacidade de Comunicação	Excelente	1	-	5
	Muito Bom	1	-	5
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
8. Estabilidade Emocional	Excelente	-	-	6
	Muito Bom	2	-	4
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6
9. Cooperação	Excelente	1	-	5
	Muito Bom	1	-	5
	Bom	-	-	6
	Regular	-	-	6
	Insuficiente	-	-	6

Fonte: A autora (2009).

Pode-se observar que referente ao Aspecto Conhecimentos Teóricos, houve predomínio de omissão de resposta para todos os Padrões propostos aos Indicadores pela autora do estudo, com incidência de cinco das seis respostas referentes aos Indicadores Excelente, Bom e Insuficiente, não havendo concordância para os mesmos Indicadores. Os dados também demonstram quatro omissões para os Padrões relativos aos Indicadores Muito Bom e Regular. Tais Indicadores obtiveram concordância de um respondente aos Padrões atribuídos. Houve uma discordância, para cada um dos Indicadores Excelente; Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente, em relação aos Padrões atribuídos pela autora do estudo.

A seguir, é apresentado o Quadro 11, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	—
Muito Bom	“O nível de detalhe é suficiente para este parâmetro”
Bom	-
Regular	-
Insuficiente	-

Quadro 11. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Conhecimentos Teóricos.

Fonte: A autora (2009).

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, cuja função foi a de reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto pela autora para cada Indicador, obteve o total de duas justificativas, sendo uma delas descartada pelos seguintes motivos: em sua redação, fez referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs e também por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores.

Quanto às sugestões de melhoria apresentadas aos Padrões propostos aos Indicadores neste Aspecto, foram recebidas quatro contribuições de um mesmo respondente, todas conjugando percentuais e adjetivos capazes de estabelecer um *quantum* entre os Indicadores, sendo, portanto, passíveis de serem acatadas. São os seguintes os Indicadores que tiveram sugestões e suas respectivas redações: Muito Bom (“Realiza entre 99% a 70% das tarefas com plena demonstração de conhecimentos”); Bom (“Realiza entre 69% a 50% das tarefas com satisfatória demonstração de conhecimentos”); Regular (“Realiza entre 49% a 30% das tarefas

com razoável demonstração de conhecimentos”);Insuficiente (“Realiza entre 29% a 10% das tarefas com insatisfatória demonstração de conhecimentos”). Para o Indicador Excelente, não houve sugestão.

No Aspecto Rendimento na Aprendizagem, as frequências de respostas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Pode-se observar omissão de todos os respondentes para os Padrões propostos pela autora do estudo, relativos aos Indicadores Bom; Regular e Insuficiente e de cinco respondentes para os Indicadores Excelente e Muito Bom. Observa-se também, concordância de um respondente para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente e Muito Bom. Este Aspecto não apresentou discordância de nenhum respondente.

A seguir, é apresentado o Quadro 12, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“O padrão apresenta uma ampla gama de opções para o supervisor do estágio”
Muito Bom	—
Bom	—
Regular	—
Insuficiente	—

Quadro 12. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Rendimento na Aprendizagem.

Fonte: A autora (2009).

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê” obteve duas justificativas, sendo uma descartada por fazer em sua redação referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs e também por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. A outra, embora se mostre genérica, demonstrando mera constatação quanto à amplitude implícita no Padrão atribuído pela autora do estudo, apresenta em sua redação, função de reforço de concordância com o Padrão proposto pela autora, sendo, portanto, passível de aproveitamento. Sua redação é a seguinte: “O padrão apresenta uma ampla gama de opções para o supervisor de estágio”.

Quanto às sugestões de melhoria apresentadas aos Padrões propostos aos Indicadores neste Aspecto, foram recebidas quatro contribuições, todas conjugando percentuais e adjetivos capazes de estabelecer um *quantum* entre os Indicadores, portanto passíveis de serem acatadas. No entanto, tendo em vista o respondente não ter escrito cada uma delas por extenso, mas apenas feito a seguinte referência: “Mesma redação sugerida no aspecto anterior”, não será possível aproveitá-las na íntegra, pois a transposição literal das sugestões de um Aspecto para o outro, comprometeria o sentido. A definição do Aspecto Rendimento na Aprendizagem, trata da compreensão, retenção e emprego de conhecimento; a do Aspecto Conhecimentos Teóricos, aborda o conhecimento demonstrado na realização de tarefas. Por este motivo, apenas os índices e “palavras-chave” sugeridos pelo respondente podem ser transpostos, sem prejuízo do sentido. São eles: Muito Bom (entre 99% a 70% / plena); Bom (entre 69% a 50% / satisfatória); Regular (entre 49% a 30% / razoável); Insuficiente (entre 29% a 10% / insatisfatória). Para o Indicador Excelente, não houve sugestão.

No Aspecto Motivação, as frequências relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Observou-se a omissão de todos os respondentes para os Padrões propostos pela autora do estudo aos Indicadores Excelente; Regular e Insuficiente. O Indicador Bom apresentou a omissão de cinco respondentes e a discordância de um respondente para o Padrão proposto. Já o Indicador Muito Bom apresentou a omissão de quatro respondentes e a concordância de dois para o Padrão proposto.

A seguir, é apresentado o Quadro 13, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	—
Muito Bom	“Este é um importante parâmetro, pois o desempenho está diretamente relacionado à motivação. O Nível de detalhes dos padrões é suficiente”
Bom	—
Regular	—
Insuficiente	—

Quadro 13. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Motivação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de duas justificativas recebidas, uma foi descartada pelos seguintes motivos: não traduzir em sua redação um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores e por apresentar em sua redação, referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs. A segunda justificativa, embora se mostre genérica, demonstrando mera constatação quanto à importância implícita no Padrão atribuído pela autora do estudo, é passível de aproveitamento em sua função de reforço de concordância com o Padrão proposto.

Foram apresentadas sugestões de melhoria aos cinco Padrões propostos aos Indicadores neste Aspecto, sendo que em três delas, conjugando percentuais e adjetivos capazes de estabelecer um *quantum* entre os Indicadores, sendo, portanto, passíveis de serem acatadas. A sugestão proposta ao Padrão referente ao Indicador Excelente, embora não traduzida em termos percentuais, também é passível de adoção, tendo em vista se referir à totalidade, ou seja, indiretamente representar o índice máximo. No entanto, a sugestão atribuída ao Padrão referente ao Indicador Insuficiente, não poderá ser adotada, por traduzir inexistência do Indicador. São as seguintes as redações passíveis de aproveitamento: Excelente (“Demonstra entusiasmo e interesse em todas as atividades”); Muito Bom (“Demonstra entusiasmo e interesse em 99% a 70% das atividades”); Bom (“Demonstra entusiasmo e interesse em 69% a 50% das atividades”); Regular (“Demonstra entusiasmo e interesse em menos de 50% das atividades”).

Em relação ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentamos seguintes resultados.

Pode-se observar em relação a este Aspecto, a omissão de todos os seis respondentes em relação aos Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom; Bom e Insuficiente. Referente aos Indicadores Excelente e Regular, os dados obtidos revelaram a omissão de cinco respondentes e a concordância de um, para cada um dos Padrões. Não houve discordância em relação a este Aspecto.

A seguir, é apresentado o Quadro 14, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Tem uma ampla faixa de opções para descrever a iniciativa do estudante”
Muito Bom	—
Bom	—
Regular	—
Insuficiente	—

Quadro 14. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador - Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de duas justificativas recebidas, uma foi descartada por apresentar em sua redação, referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs e por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. A segunda justificativa, embora se mostre genérica, demonstrando mera constatação quanto à amplitude implícita no Padrão atribuído pela autora do estudo, é passível de aproveitamento em sua função de reforço de concordância com o Padrão proposto.

Foram apresentadas sugestões de melhoria aos cinco Padrões propostos aos Indicadores neste Aspecto, sendo que em três delas, através de percentuais estabelecendo um *quantum* entre os Indicadores portanto, passíveis de serem acatadas. A sugestão proposta ao Padrão referente ao Indicador Excelente, embora não traduzida em termos percentuais, também é passível de adoção, tendo em vista se referir à totalidade, ou seja, indiretamente representar o índice máximo. No entanto, a sugestão atribuída ao Padrão referente ao Indicador Insuficiente, não poderá ser adotada, por traduzir inexistência do Indicador. São as seguintes as redações passíveis de aproveitamento: Excelente (“Apresenta pró-atividade diante de todas as situações”); Muito Bom (“Apresenta pró-atividade diante de 99% a 70% das situações”); Bom (“Apresenta pró-atividade diante de 69% a 50% das situações”); Regular (“Apresenta pró-atividade diante de 49% a 20% das situações”).

No Aspecto Responsabilidade, as frequências relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Observou-se que para os Padrões propostos pela autora do estudo aos Indicadores Excelente; Bom; Regular e Insuficiente houve omissão de todos os respondentes. Para o Padrão proposto ao Indicador Muito Bom, houve concordância



de dois respondentes e omissão de quatro. Não ocorreu discordância em relação a este Aspecto.

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê” contou com apenas uma justificativa, descartada por apresentar em sua redação, referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs e por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. Por inexistência de justificativa, não há quadro demonstrativo para este Aspecto.

Foram apresentadas sugestões de melhoria aos cinco Padrões propostos aos Indicadores neste Aspecto; em três delas, através de percentuais estabelecendo um *quantum* entre os Indicadores, portanto, passíveis de serem acatadas. A sugestão proposta ao Padrão referente ao Indicador Excelente, embora não traduzida em termos percentuais, também é passível de adoção, tendo em vista se referir à totalidade, ou seja, indiretamente representar o índice máximo. No entanto, a sugestão atribuída ao Padrão referente ao Indicador Insuficiente não poderá ser adotada, por traduzir inexistência do Indicador. São as seguintes as redações passíveis de aproveitamento: Excelente (“Demonstra compromisso em resultados em todas as atividades”); Muito Bom (“Demonstra compromisso em resultados em 99% a 70% das atividades”); Bom (“Demonstra compromisso em resultados em 69% a 50% das atividades”); Regular (“Demonstra compromisso em resultados em 49% a 20% das atividades”).

Tendo em vista a única justificativa apresentada neste Aspecto ter sido descartada, não há quadro representativo.

Em relação ao Aspecto Disciplina, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, demonstrou os seguintes resultados.

Neste Aspecto, os dados revelaram omissão de todos os respondentes para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente; Bom; Regular e Insuficiente. Para o Padrão atribuído ao Indicador Muito Bom, houve concordância de dois respondentes e omissão de quatro. Não houve discordância em relação a este Aspecto.

A seguir, é apresentado o Quadro 15, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	-
Muito Bom	“Considerando o curto prazo (6 meses) para a realização do estágio não é trivial desenvolver com desenvoltura as atividades propostas”
Bom	-
Regular	-
Insuficiente	-

Quadro 15. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Disciplina.  
Fonte: A autora (2009).

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê” obteve duas justificativas, sendo descartada uma delas, por fazer em sua redação, referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente a generalidade que o questionário se propôs e por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. A segunda justificativa, voltada ao Padrão Muito Bom, embora se mostre genérica, é passível de aproveitamento em sua função de reforço de concordância com o Padrão proposto.

Foi apresentada sugestão de melhoria de redação aos cinco Padrões propostos neste Aspecto, sendo que, para três deles, através de percentuais estabelecendo um *quantum* entre os Indicadores, destinadas aos Indicadores Muito Bom; Bom e Regular. Para o Indicador Excelente, a sugestão teve formato descritivo. Para os quatro Padrões, todas as redações são passíveis de adoção. São elas: Excelente (“Atende todas as instruções e normas”); Muito Bom (“Atende entre 99% a 70% das instruções e normas”); Bom (“Atende entre 69% e 50% das instruções e normas”) e Regular (“Atende entre 49% a 20% das instruções e normas”). A sugestão feita ao Indicador Insuficiente, não poderá ser adotada, por traduzir inexistência do Indicador.

Em relação ao Aspecto Capacidade de Comunicação, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Referente a este Aspecto observa-se para os Padrões propostos pela autora do estudo aos Indicadores Bom; Regular e Insuficiente, o resultado de omissão de todos os respondentes para cada um deles. Já para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente e Muito Bom, obteve-se a concordância de um respondente e

a omissão de cinco, em ambos os Padrões. Não houve discordância em relação a este Aspecto.

Não houve análise qualitativa direcionada a este Aspecto, à medida em que não foram apresentadas justificativas ou seja, não houve respostas ao questionamento “Por quê”, que pretendia reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo para cada Indicador.

Para este Aspecto, também não houve sugestão de melhoria de redação para os Padrões propostos pela autora aos Indicadores. Não há, portanto, quadro representativo.

No Aspecto Estabilidade Emocional, as frequências tabuladas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores revelaram os seguintes resultados.

Observou-se omissão de todos os respondentes em relação aos Padrões propostos aos Indicadores Excelente; Bom; Regular e Insuficiente. Já o Indicador Muito Bom apresentou omissão de quatro respondentes e a concordância de dois, para o Padrão proposto. Não houve discordância em relação aos Padrões atribuídos a este Aspecto.

A seguir, é apresentado o Quadro 16, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	—
Muito Bom	“A escala está adequada para este aspecto”
Bom	—
Regular	—
Insuficiente	—

Quadro 16. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Estabilidade Emocional.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de duas justificativas recebidas, uma foi descartada por apresentar em sua redação referência ao seu próprio estagiário, ou seja, não foi corretamente identificado pelo respondente, a generalidade que o questionário se propôs e também por não traduzir em sua redação, um *quantum* necessário ao objetivo do estudo, que pretendeu gradações específicas para os Indicadores. A segunda justificativa, embora se mostre ampla, é passível de ser acatada em sua função de reforço quanto à concordância não apenas com o Padrão direcionado ao Indicador Muito Bom, mas também por generalizar o reforço aos demais Indicadores, quando se

refere ao Aspecto. Não houve sugestão de melhoria de redação aos Padrões propostos.

Finalizando este grupo, em relação ao Aspecto Cooperação, as frequências das respostas referentes aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Foi possível observar que para os Padrões propostos aos Indicadores Bom; Regular e Insuficiente houve omissão de todos os respondentes. Para os Padrões propostos aos Indicadores Excelente e Muito Bom, obteve-se como resultado a omissão de cinco respondentes e a concordância de um, para ambos os Padrões. Não houve discordância para os Padrões propostos aos Indicadores.

A seguir, é apresentado o Quadro 17, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Este é um parâmetro muito importante na avaliação e os padrões estão adequados”
Muito Bom	—
Bom	—
Regular	—
Insuficiente	—

Quadro 17. Justificativa apresentada sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Cooperação.  
Fonte: A autora (2009).

Para a análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, foi recebida uma justificativa relacionada ao Padrão Excelente, passível de ser acatada, como reforçadora do sentido de concordância. Tal justificativa, no entanto, faz referência aos cinco Padrões propostos, uma vez que se reporta a adequação dos Padrões no plural, paralelamente à referência ao Aspecto, ainda que não tenha sido repetida a afirmação, nos demais Indicadores.

Foi apresentada uma sugestão de melhoria de redação para os quatro Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente. Para os Padrões Muito Bom, Bom e Regular, as sugestões são passíveis de serem acatadas, sendo as seguintes: Muito Bom (“Contribui plenamente. Exceto em situações muito difíceis”); Bom (“Contribui plenamente. Exceto em situações difíceis”) e Regular (“Contribui parcialmente”). No entanto, a sugestão atribuída ao Padrão referente ao Indicador Insuficiente, não poderá ser adotada, por traduzir inexistência do Indicador.

Em continuidade à análise dos dados, são apresentados a seguir, os resultados obtidos referentes ao grupo Ex-estagiário.

#### 4.3 RESPOSTAS DO GRUPO EX-ESTAGIÁRIO

A análise dos dados foi realizada com base na Tabela 4.

Tabela 4. Adequação aos Padrões propostos para os Indicadores, por Aspecto existente no Instrumento, obtido no grupo Ex-Estagiário.

Aspecto	Padrão proposto para o Indicador	Sim	Não	Em branco
		N	N	N
1-Conhecimentos Teóricos	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	1	2	2
	Bom	2	1	2
	Regular	2	1	2
	Insuficiente	1	2	2
2-Rendimento na Aprendizagem	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	2	1	2
	Bom	2	1	2
	Regular	2	1	2
	Insuficiente	2	1	2
3- Motivação	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	2	1	2
	Bom	3	-	2
	Regular	3	-	2
	Insuficiente	1	2	2
4-Iniciativa/ Desembaraço	Excelente	4	1	-
	Muito Bom	2	1	2
	Bom	3	-	2
	Regular	2	1	2
	Insuficiente	2	1	2
5- Responsabilidade	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	3	-	2
	Bom	3	-	2
	Regular	3	-	2
	Insuficiente	1	2	2
6- Disciplina	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	3	-	2
	Bom	3	-	2
	Regular	3	-	2
	Insuficiente	2	1	2
7- Capacidade de Comunicação	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	3	-	2
	Bom	3	-	2
	Regular	3	-	2
	Insuficiente	2	1	2

(Continuação)

(Continuação)

Aspecto	Padrão proposto para o Indicador	Sim	Não	Em branco
		N	N	N
8- Estabilidade Emocional	Excelente	5	-	-
	Muito Bom	3	-	2
	Bom	3	-	2
	Regular	2	1	2
	Insuficiente	1	2	2
9- Cooperação	Excelente	4	1	-
	Muito Bom	3	-	2
	Bom	3	-	2
	Regular	2	1	2
	Insuficiente	1	2	2

Fonte: A autora (2009).

Em relação ao Aspecto Conhecimentos Teóricos, é possível observar que houve concordância de todos os respondentes para o Padrão proposto pela autora do estudo ao Indicador Excelente, não havendo discordâncias e omissões para o mesmo Padrão.

Os Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente apresentaram omissão de dois respondentes para cada um deles. Houve concordância de dois respondentes em relação aos Indicadores Bom e Regular; já os Indicadores Muito Bom e Insuficiente, obtiveram concordância de um respondente para cada um deles. Não houve discordância em relação ao Padrão proposto ao Indicador Excelente.

A seguir, é apresentado o Quadro 18, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Especifica a excelência do estagiário em suas atividades” “Porque deixa claro que o estagiário tem conseguido atingir o melhor resultado nas tarefas para ele propostas”
Muito Bom	“O termo: <u>a maior parte</u> trás um sentido vago para a avaliação” “Vejo desnecessária essa alternativa já que temos o excelente”
Bom	“O termo: <u>parte</u> não demonstra precisão para o padrão bom” “Concordo que podemos atingir uma parte das tarefas de forma satisfatória”
Regular	“Esse padrão está condizendo com o Indicador, principalmente, quando o aluno está nos primeiros períodos” “Não acho necessário a utilização deste indicador e padrão para o aspecto abordado”

(Continuação)

(Continuação)

Indicador	Justificativa
Insuficiente	“Sintetiza a relação entre indicador e o padrão” “Acho esse campo desnecessário, já que temos o regular” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado, e não “algumas tarefas” com “pouca demonstração de interesse, ou seja, não demonstrou nenhum interesse em nenhuma tarefa, por exemplo”

Quadro 18. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Conhecimentos Teóricos.  
 Fonte: A autora (2009).

A análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, cuja função foi a de reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto pela autora para cada Indicador, totalizou 13 justificativas. Destas, duas foram descartadas, pois demonstraram que os ex-estagiários fizeram referência à prontidão demonstrada pelo Supervisor/Orientador de Estágio diante de dúvidas e orientações de seus estagiários, evidenciando assim que efetuaram a avaliação do estágio realizado e não do formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, motivo deste estudo.

Embora o questionamento quanto à adequação se remetesse aos Padrões propostos pela autora aos Indicadores existentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, foram recebidas três respostas sugerindo exclusão de Indicadores. Nelas, os respondentes consideraram desnecessários os Indicadores Muito Bom; Regular e Insuficiente, por entenderem que os demais seriam capazes de abarcar de forma suficiente todas as avaliações possíveis. Tais contribuições, no entanto, não são passíveis de serem acatadas, tendo em vista não ser objetivo do estudo, a extinção de Indicadores.

Foram obtidas, também, cinco contribuições que reforçaram quanto à adequação dos Padrões propostos pela autora do estudo aos Indicadores e ainda duas discordâncias, de um mesmo respondente, referindo-se aos termos “a maior parte” (Muito Bom) e “parte” (Bom), como imprecisos à avaliação. Essas contribuições referentes à discordâncias são passíveis de serem acatadas pois tais termos podem, de fato, não serem capazes de estabelecer um *quantum* necessário entre os Indicadores, de modo a permitir uma adequada avaliação.

Houve um respondente discordante quanto ao Padrão proposto pela autora do estudo, relativo ao significado do Indicador Insuficiente, atribuindo ao mesmo, significado de inexistência. Tal proposta não é passível de ser acatada, pois o estudo atribui a este Indicador o sentido de insuficiência e não de inexistência.

Foi apresentada a seguinte sugestão de melhoria de redação referente ao Padrão Regular: "Realiza algumas tarefas com razoável demonstração de conhecimentos" e "com pouca demonstração de conhecimentos". Neste caso, tal redação não deixa clara a intenção proposta pelo respondente, visto conjugar duas sugestões em uma, dando margem à dúvida quanto a contribuição que realmente pretendeu. Desta forma, não poderá ser acatada.

Relativo ao Aspecto Rendimento na Aprendizagem, as frequências de respostas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados.

Observou-se que para o Padrão proposto ao Indicador Excelente, houve concordância de todos os respondentes. Para os demais Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente, os resultados obtidos quanto a concordância, discordância e omissão foram respectivamente de dois, um e dois respondentes.

A seguir, é apresentado o Quadro 19, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	"O padrão representa bem o indicador" "Especifica com clareza a excelência do estagiário em suas atividades"
Muito Bom	"Acho correspondente o indicador ao padrão" "Não acho necessário a utilização do indicador e padrão para este aspecto"
Bom	"Concordo com o indicador e padrão por permitirem uma avaliação minuciosa" "Não existe relação entre indicador e padrão"
Regular	"Está correspondente" "Não acho necessário a utilização do indicador e padrão para este aspecto"
Insuficiente	"Concordo com o padrão para esse indicador" "Indicador e padrão possuem coerência na avaliação" "Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado, e não "Compreende e emprega alguns conhecimentos com pouca eficiência". Ou seja, em aproveitamento Insuficiente, ele não compreendeu e não empregou nenhum conhecimento com eficiência alguma"

Quadro 19. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Rendimento na Aprendizagem.

Fonte: A autora (2009).



Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, duas foram descartadas, pois demonstraram que os ex-estagiários fizeram referência à prontidão demonstrada pelo Supervisor/Orientador de Estágio diante de dúvidas e orientações de seus estagiários, evidenciando assim que efetuaram a avaliação do estágio realizado e não do formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, motivo deste estudo.

Embora o questionamento quanto à adequação se remetesse aos Padrões propostos pela autora aos Indicadores existentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, foram recebidas duas respostas sugerindo exclusão de Indicadores. Nelas, os respondentes consideraram desnecessários os Indicadores Muito Bom e Regular, por entenderem que os demais seriam capazes de abarcar de forma suficiente, todas as avaliações possíveis. Estas contribuições, no entanto, não são passíveis de serem acatadas, tendo em vista não ser objetivo do estudo, a extinção de Indicadores.

Foram obtidas, também, sete contribuições que reforçaram quanto à adequação dos Padrões propostos pela autora do estudo aos Indicadores e ainda uma discordância relativa ao Padrão proposto ao Indicador Bom, referindo-se a falta de relação entre o Indicador e o Padrão proposto. Houve ainda, um respondente discordante quanto ao Padrão proposto ao significado do Indicador Insuficiente, atribuindo ao mesmo, significado de inexistência. Tal proposta, porém, não é passível de ser acatada, pois o estudo atribui a este Indicador o sentido de insuficiência.

Para este Aspecto, não foram apresentadas sugestões de melhoria de redação aos Padrões propostos pela autora do estudo.

No Aspecto Motivação, as frequências relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, possibilitaram observar o seguinte quantitativo de concordância: de todos os respondentes para o Padrão proposto ao Indicador Excelente; de três respondentes aos Indicadores Bom e Regular; de dois respondentes relativo ao Indicador Muito Bom e de um respondente, para o Indicador Insuficiente. Quanto às discordâncias referentes aos Padrões propostos pela autora do estudo, foram obtidas duas respostas para o Indicador Insuficiente e uma para o Indicador Muito Bom. Para os Padrões relacionados aos Indicadores Excelente, Bom e Regular, não houve discordância.

A omissão quanto aos Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente foi igualmente de dois respondentes para cada um deles. Para o Padrão proposto ao Indicador Excelente, não houve omissão.

A seguir, é apresentado o Quadro 20, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Pois esse indicador demonstra o comprometimento do estagiário, o esforço” “Existe relação clara entre indicador e padrão”
Muito Bom	“Não vejo essencial esse indicador, mas está bem representado pelo padrão” “Existe relação clara entre indicador e padrão”
Bom	“Porque o padrão coincide com o indicador” “Existe relação clara entre indicador e padrão”
Regular	“Vejo esse padrão como um dos essenciais para a Avaliação” “Existe relação clara entre indicador e padrão”
Insuficiente	“Não acho que precise desse indicador se já temos o regular” “Existe relação clara entre indicador e padrão” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 20. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Motivação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, duas foram descartadas, pois demonstraram que os ex-estagiários fizeram referência à prontidão demonstrada pelo Supervisor/Orientador de Estágio diante de dúvidas e orientações de seus estagiários, evidenciando assim que efetuaram a avaliação do estágio realizado e não do formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, motivo deste estudo.

Embora o questionamento quanto à adequação se remetesse aos Padrões propostos pela autora, foram recebidas duas respostas sugerindo a exclusão do Indicador Insuficiente. Em uma delas, sem tecer maiores comentários, o respondente considera desnecessário o Indicador Insuficiente, por entender que o Indicador Regular já é suficiente. Em outra, ao discordar quanto ao Padrão proposto pela autora do estudo, relativo ao significado do Indicador Insuficiente, o respondente atribui ao mesmo, significado de inexistência. Ambas as propostas não são passíveis de serem acatadas, pelos seguintes motivos: não é objetivo deste

estudo extinguir Indicadores; o estudo atribui ao Indicador Insuficiente o sentido de insuficiência e não de inexistência.

Foram obtidas também oito contribuições que reforçaram quanto à adequação dos Padrões propostos pela autora do estudo, aos Indicadores.

O estudo apresentou ainda, uma resposta que conjugou a concordância com o Padrão proposto ao Indicador Muito Bom, porém sem considerá-lo essencial à avaliação. Neste sentido, reitera-se que este estudo avaliativo não pretende excluir Indicador, sendo, portanto tal sugestão, não passível de ser acatada.

Foi apresentada uma sugestão de melhoria à redação proposta pela autora do estudo ao Indicador Insuficiente, com o seguinte texto: “Não demonstra envolvimento em atividades”. Por admitir a inexistência e não a insuficiência do Indicador, tal contribuição não poderá ser acatada.

Em relação ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço, no grupo Ex-Estagiário, as frequências das respostas relativas aos Padrões propostos pela autora do estudo aos respectivos Indicadores, ofereceram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

É possível observar quanto à concordância, o seguinte quantitativo de respostas: quatro referentes ao Indicador Excelente; três relativas ao Indicador Bom; e duas, para os demais Indicadores. Quanto à discordância, os dados revelam uma para cada um dos Padrões propostos, exceto para o Indicador Bom. Quanto às omissões, o resultado obtido foi assim composto: duas para todos os Indicadores, exceto ao Indicador Excelente.

A seguir, é apresentado o Quadro 21, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“O excelente sempre fica sendo indispensável, por mostrar o alcance do esperado” “Generaliza todas as situações ocorridas durante o trabalho”
Muito Bom	“O indicador E deveria ter o padrão apresentado no MB”
Bom	“Representa o esforço do estagiário em atingir o esperado” “Possui relação entre indicador e padrão”
Regular	“Esse indicador mostra a necessidade do estagiário em desenvolver junto ao seu supervisor uma melhor postura diante das diversas situações” “Não acho necessário a utilização do indicador e padrão para este aspecto”

(Continuação)

(Continuação)

Indicador	Justificativa
Insuficiente	“Esse indicador mostra falta de preparo, e a necessidade de atenção do supervisor, já que o estagiário pode estar tendo sua primeira experiência no mercado de trabalho” “Possui relação entre indicador e padrão” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 21. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Iniciativa/Desembaraço.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, três foram descartadas por demonstrarem desvio da proposta de avaliar os Padrões atribuídos pela autora do estudo, aos cinco Indicadores presentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor. Tais estagiários, em suas respostas, refletiram sobre suas posturas durante o período de estágio, ou seja, fizeram uso do questionário, de forma auto-avaliativa.

As demais justificativas foram assim analisadas: seis apresentaram-se como reforçadoras dos Padrões apresentados pela autora do estudo; uma considerou desnecessário o Indicador Regular ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço, focalizado; em outra, o respondente discordou do Padrão proposto ao Indicador Excelente, justificando a redação apresentada, como genérica e sugerindo adotar para o mesmo, a redação proposta pela autora ao Indicador Muito Bom. Avaliando a pertinência de tais justificativas, temos que: o estudo não pretende extinguir Indicadores, como sugerido no Indicador Regular; a sugestão de adoção da redação do Indicador Muito Bom para o Excelente, seria passível de aproveitamento se o respondente tivesse sugerido outra redação para o Indicador Muito Bom. Como não ocorreu, sua sugestão não é passível de ser acatada.

Foi apresentada uma sugestão de melhoria à redação proposta pela autora do estudo ao Indicador Insuficiente, com o seguinte texto: “Não apresenta prontidão diante de nenhuma situação”. Por admitir a inexistência e não a insuficiência do Indicador, tal contribuição não poderá ser acatada.

Quanto ao Aspecto Responsabilidade, as frequências tabuladas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

Observa-se que para o Padrão proposto ao Indicador Excelente houve concordância de todos os respondentes; relativos aos Indicadores Muito Bom; Bom

e Regular, houve concordância de três respondentes para cada um dos Padrões propostos; para o Padrão proposto ao Indicador Insuficiente, ocorreu uma concordância.

Quanto a omissões, foi obtido igualmente o resultado de dois respondentes, para os Padrões relativos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente. Quanto a discordância, o resultado obtido foi de dois respondentes em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo, ao Indicador Insuficiente.

A seguir, é apresentado o Quadro 22, demonstrativo deste Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	<p>“Sim, nada é aleatório. Tudo tem seu propósito e resultado de satisfação”</p> <p>“Concordo com o padrão para esse índice, por demonstrar o total envolvimento do estagiário com as tarefas”</p> <p>“Possui relação entre indicador e padrão”</p>
Muito Bom	<p>“É importante para medir o grau de comprometimento, mostrando que há alguma dificuldade”</p> <p>“O termo: <u>a maior parte</u> trás um sentido vago para a avaliação”</p>
Bom	<p>“A mesma justificativa do item acima, pois mostra que de alguma forma há um resultado mediano”</p> <p>“Possui relação entre indicador e padrão”</p>
Regular	<p>“Tanto esse padrão como o abaixo sinalizam a importância de um diálogo entre o estagiário e o supervisor”</p> <p>“Possui relação entre indicador e padrão”</p>
Insuficiente	<p>“É um bom sinalizador para buscarem o estagiário e o supervisor, um meio que colabore para uma postura profissional adequada”</p> <p>“Substituiria a palavra algumas”</p> <p>“Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”</p>

Quadro 22. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Responsabilidade.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, uma foi descartada por demonstrar desvio da proposta de avaliar os Padrões atribuídos pela autora do estudo aos cinco Indicadores presentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor. Esta resposta demonstrou que o respondente refletiu sobre sua postura durante o período de estágio, ou seja, fez uso do instrumento de forma auto-avaliativa.

As demais justificativas foram assim analisadas: nove apresentaram-se reforçadoras dos Padrões apresentados pela autora do estudo, embora em uma delas, o ex-estagiário não tenha fornecido resposta com significado condizente com o solicitado na questão. Portanto, embora tenha manifestado sua concordância com o Padrão proposto pela autora relativo ao Indicador Excelente, o respondente não foi capaz de justificar sua concordância.

Quanto às três justificativas que discordaram dos Padrões apresentados pela autora do estudo foram obtidos os seguintes resultados: um respondente considerou vago o termo “a maior parte”, presente no texto proposto pela autora ao Padrão relacionado ao Indicador Muito Bom, sem, no entanto propor redação alternativa. O mesmo respondente também propôs a substituição da palavra “algumas”, contida no texto apresentado pela autora do estudo, ao Indicador Insuficiente. Neste caso, sua contribuição é passível de ser acatada. Foi obtida também uma justificativa onde o respondente manifestou-se acerca do Padrão atribuído ao Indicador Insuficiente, como sendo demonstrativo do não alcance mínimo de aproveitamento no Aspecto avaliado. Tal respondente apresentou sugestão de melhoria à redação proposta pela autora do estudo ao Indicador, com o seguinte texto: “Não demonstra nenhum foco em resultados em nenhuma atividade”. Por admitir a inexistência e não a insuficiência do Indicador, tal contribuição não poderá ser acatada.

Em relação ao Aspecto Disciplina, as frequências tabuladas das respostas, no grupo Ex-Estagiário, referentes aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

Observa-se que para o Padrão proposto ao Indicador Excelente houve concordância de todos os respondentes. Em relação aos Indicadores Muito Bom; Bom e Regular houve concordância de três respondentes para cada um dos Padrões propostos; para o Padrão proposto ao Indicador Insuficiente, ocorreram duas concordâncias.

Foram obtidas igualmente duas omissões para os Padrões relativos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente. Houve discordância de um respondente em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo ao Indicador Insuficiente, e nenhuma aos demais Padrões propostos.

O Quadro 23, a seguir, demonstra este Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Existe relação clara entre indicador e padrão” “Esse indicador mostra o aproveitamento total do estagiário quanto ao que lhe está sendo passado de conhecimento”
Muito Bom	“Existe relação clara entre indicador e padrão” “Concordo com esse padrão para o indicador, por mostrar que ele ainda precisa ser melhorado dentro das expectativas para o desenvolvimento do estagiário enquanto profissional”
Bom	“Existe relação clara entre indicador e padrão” “Concordo também, porque esse padrão dá um <i>feedback</i> bom, mostrando que ainda temos que buscar uma melhora”
Regular	“Existe relação clara entre indicador e padrão” “É viável esse padrão levando-se ainda em consideração que no início do estágio seja necessário aprimoramento”
Insuficiente	“Existe relação clara entre indicador e padrão” “O mesmo digo para esse padrão, concordo, pois fica explícita a ideia de como se fosse uma escala de notas para avaliar o estagiário” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 23. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador –  
Aspecto: Disciplina.  
Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, duas foram descartadas, ainda que concordantes com o Padrão apresentado pela autora do estudo, pelo fato de tomarem como referência seus Orientadores/Supervisores, fugindo portanto à proposta de reforço de tais concordâncias.

As demais justificativas foram assim distribuídas e analisadas: 10 respostas foram concordantes aos Padrões propostos pela autora do estudo e uma foi discordante, tendo o respondente atribuindo ao Indicador Insuficiente, o sentido de não alcance mínimo de aproveitamento no Aspecto avaliado. Tal respondente apresentou sugestão de melhoria à redação proposta pela autora ao Indicador, com o seguinte texto: “Não emprega nenhuma instrução e normas”. Por admitir a inexistência e não a insuficiência do Indicador, tal contribuição não poderá ser acatada.

Quanto ao Aspecto Capacidade de Comunicação, as frequências tabuladas relativas aos Padrões e respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

Observa-se para o Padrão proposto ao Indicador Excelente, a concordância de todos os respondentes; relativo aos Indicadores Muito Bom; Bom e Regular, o quantitativo de concordância foi de três para cada um dos Padrões propostos; o Indicador Insuficiente obteve duas respostas concordantes.

Foram obtidas igualmente duas omissões para cada um dos Padrões relativos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente. Ocorreu uma discordância em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo ao Indicador Insuficiente e nenhuma para os demais Padrões propostos.

O Quadro 24, a seguir, demonstra este Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“Indicador e padrão estão coesos” “Esse padrão condiz claramente com o padrão”
Muito Bom	“Indicador e padrão estão coesos” “Concordo porque ficamos sabendo que nem em toda situação o estagiário consegue obter êxito na sua comunicação”
Bom	“Indicador e padrão estão coesos” “Concordo com o padrão e acho que o satisfatoriamente ficou bem colocado diante desse indicador”
Regular	“Indicador e padrão estão coesos” “Concordo também com esse padrão e acho ele muito importante, por mostrar que o estagiário precisa de ajuda, muitas vezes por ser tímido ou inexperiência mesmo”
Insuficiente	“Indicador e padrão estão coesos” “Concordo com esse padrão e acho necessário que quando essa opção for escolhida seja dada uma oportunidade de apreender, através de cursinho ou conversa, para o estagiário desenvolver sua comunicação em público” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 24. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador – Aspecto: Capacidade de Comunicação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, duas foram descartadas, ainda que concordantes com o Padrão apresentado pela autora, pelos seguintes motivos: um respondente tomou como referência o seu Orientador/Supervisor, fugindo, portanto à proposta de reforço de sua concordância; outro respondente, em sua resposta, refletiu sobre a



sua própria comunicação durante o período de estágio, ou seja, fez uso do questionário, de forma auto-avaliativa.

As demais justificativas foram assim distribuídas e analisadas: 10 respostas foram concordantes aos Padrões propostos pela autora do estudo e uma foi discordante, tendo o respondente atribuindo ao Indicador Insuficiente, o sentido de não alcance mínimo de aproveitamento no Aspecto avaliado. Este respondente tece também os seguintes comentários relativos aos Padrões propostos aos Indicadores Insuficiente e Regular, respectivamente: “se enquadra melhor em nenhuma comunicação em situação alguma” e “Comunicar-se pouco ou razoavelmente se enquadra melhor na definição”. Entretanto, tal respondente não oferece nenhuma sugestão de melhoria redacional ao Padrão. Assim sendo, embora pertinente a sua observação relativa ao Padrão proposto ao Indicador Regular pela autora do estudo, seu comentário mostra-se não passível de ser acatado. Quanto ao comentário referente ao Indicador Insuficiente, por admitir a inexistência e não a insuficiência do mesmo, também não poderá ser acatado.

Em relação ao Aspecto Estabilidade Emocional, as frequências tabuladas das respostas, no grupo Ex-Estagiário, referentes aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

Observa-se total concordância quanto ao Padrão proposto pela autora do estudo para o Indicador Excelente; três concordâncias relativas aos Indicadores Muito Bom e Bom; duas referentes ao Indicador Regular; e uma referente ao Indicador Insuficiente.

Ocorreram duas omissões para os Padrões propostos relativos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente.

Foi obtida uma discordância em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo ao Indicador Regular; e duas em relação ao Indicador Insuficiente.

O Quadro 25, a seguir, demonstra este Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “Porque o supervisor pode até mesmo fazer uso desse padrão para definir certas situações que ele pode ou não expor seu estagiário”
Muito Bom	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “Acho que fica bem definido a ideia de que em algo há um aspecto negativo que deverá ser melhorado”

(Continuação)

(Continuação)

Indicador	Justificativa
Bom	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “É bem representado esse indicador, pois diz que o estagiário não vai tão bem”
Regular	“Substituiria a palavra algumas” “Concordo, a ideia é mostrar que ainda precisa ser motivado ou ajudado de alguma forma esse estagiário”
Insuficiente	“Substituiria a palavra algumas” “Esse padrão fica sendo um sinal de alerta para o que pode estar acontecendo com o estagiário, podendo ser até um motivo particular que o impede” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 25. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador –  
Aspecto: Estabilidade Emocional.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, do total de 13 justificativas recebidas, duas foram descartadas, ainda que concordantes com o Padrão apresentado pela autora do estudo, pelos seguintes motivos: um respondente tomou como referência o seu Orientador/Supervisor, fugindo portanto à proposta de reforço de sua concordância; outro respondente, em sua resposta, refletiu sobre a seu próprio autocontrole durante o período de estágio, ou seja, fez uso do instrumento, de forma auto-avaliativa.

Neste Aspecto, o estudo obteve oito justificativas concordantes aos Padrões propostos pela autora. As demais três justificativas não concordantes com os Padrões sugeridos foram assim distribuídas e analisadas: em duas, relativas aos Indicadores Regular e Insuficiente, ao referir-se aos Padrões propostos, o respondente afirma que “Substituiria a palavra algumas”; contudo, não apresentou alternativas de redações a serem atribuídas aos Padrões. Sendo assim, ainda que pertinentes seus comentários, os mesmos não são passíveis de serem acatados. Em outra justificativa, através do comentário “se enquadraria melhor para nenhum autocontrole”, outro respondente atribuiu ao Indicador Insuficiente, o sentido de inexistência e não de insuficiência. Considerando que este estudo não tem por objetivo extinguir Indicador, sua contribuição não é passível de ser acatada.

Finalizando a análise dos dados referente ao grupo Ex-Estagiário, relativo ao Aspecto Cooperação, as frequências tabuladas das respostas referentes aos Padrões propostos aos respectivos Indicadores, apresentaram os seguintes resultados, conforme a Tabela 4.

É possível observar quanto à concordância aos Padrões propostos pela autora do estudo, as seguintes respostas: quatro para o Indicador Excelente; três relativas aos Indicadores Muito Bom e Bom; duas para o Indicador Regular; e uma referente ao Indicador Insuficiente.

Quanto às discordâncias, os resultados se apresentaram da seguinte forma: uma relativa aos Indicadores Excelente e Regular; e duas referentes ao Indicador Insuficiente. Observa-se também que não houve discordância em relação aos Padrões atribuídos pela autora do estudo aos Indicadores Muito Bom e Bom.

No que se refere às omissões, observa-se duas para cada um dos Padrões propostos aos Indicadores Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente e nenhuma omissão ao Padrão relacionado ao Indicador Excelente.

O Quadro 26, a seguir, demonstra este Aspecto.

Indicador	Justificativa
Excelente	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “Acho que esse padrão poderia ser se propõe a ajudar em todas as situações, mesmo as quais não fazem parte do seu estágio, mas dos demais colegas do setor. Acho difícil contribuirmos plenamente”.
Muito Bom	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “É clara essa definição”
Bom	“O indicador é compatível com o padrão apresentado” “Concordo com esse padrão e vejo que através dele pode ser feita uma proposta de ouvir o que o estagiário tem a dizer sobre”
Regular	“Substituiria a palavra algumas” “Está bem explicado através desse padrão a situação a que se encontra o estagiário dentro desse aspecto”
Insuficiente	“Substituiria a palavra algumas” “É um sinal de alerta até mesmo para saber se o estagiário se identifica ou não com esse tipo de trabalho, de profissão ou a maneira que é feita certas atividades dentro do seu setor” “Eu acredito que o indicador insuficiente serve para demonstrar que o estagiário não alcançou o mínimo de aproveitamento em qualquer aspecto que ele esteja sendo avaliado”

Quadro 26. Justificativas apresentadas sobre a adequação do Padrão proposto ao Indicador –  
Aspecto: Cooperação.

Fonte: A autora (2009).

Na análise qualitativa das respostas ao questionamento “Por quê”, que pretendeu reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto pela autora do estudo, do total de 13 justificativas recebidas, ainda que os respondentes tenham concordado com o Padrão atribuído ao Indicador Excelente,

duas respostas foram consideradas descontextualizadas, sendo, portanto, descartadas. São elas: “Já vi várias vezes isso acontecer” e “porque trabalhar de maneira coletiva reduz as “cargas” de tarefas atribuídas e faz com que elas sejam executadas rapidamente”.

As demais justificativas foram assim distribuídas e analisadas: sete justificativas se apresentaram concordantes aos Padrões propostos pela autora do estudo. Em quatro justificativas houve discordância quanto aos Padrões propostos. Nelas, um discordante fez referência ao termo “plenamente” utilizado pela autora do estudo na redação do Padrão atribuído ao Indicador Excelente, no sentido de seu excesso quanto à evidência do comportamento. O respondente sugeriu texto de redação ao dizer: “Acho que esse padrão poderia ser se propõe a ajudar em todas as situações, mesmo as quais não fazem parte do seu estágio, mas dos demais colegas do setor. Acho difícil contribuirmos plenamente”. Sua contribuição mostra-se adequada, portanto passível de ser acatada. Outro respondente através do comentário “Substituiria a palavra algumas”, referentes aos Padrões propostos aos Indicadores Regular e Insuficiente, reforçou suas discordâncias em relação aos Padrões propostos pela autora do estudo. Entretanto, por não apresentar redações alternativas visando melhoria aos Padrões, tornou suas contribuições, não passíveis de serem acatadas.

Por fim, em outra justificativa, um respondente atribuiu o sentido de inexistência do comportamento ao Padrão relativo ao Indicador Insuficiente. Ao sugerir “Ele contribui pouco ou razoavelmente em algumas situações”, como texto alternativo para melhoria da redação do Padrão o respondente teceu o comentário de que tal texto seria melhor atribuído se vinculado ao Indicador Regular, tendo em vista sua manifestação propondo a inexistência do Indicador Insuficiente. Quanto aos registros efetuados por este respondente é possível ponderar: o texto atribuído ao Padrão relativo ao Indicador Regular é passível de ser acatado; entretanto a manifestação propondo a extinção do Indicador Insuficiente, não, tendo em vista o objetivo deste estudo não ser o de extinguir qualquer Indicador.

#### 4.4 ANÁLISE QUANTITATIVA DAS DISCORDÂNCIAS

As sugestões apresentadas pelos respondentes dos três grupos foram analisadas qualitativamente tendo sido indicada pela autora sua aceitação ou não,

com base nos critérios de análise. No entanto, as discordâncias apresentadas pelos respondentes podem ser analisadas quantitativamente, como apresentado na Tabela 5.

Tabela 5. Total de sugestões para alteração de redação de Padrão relativo a cada Conceito/Indicador referente a cada Aspecto, apresentadas pelos três grupos respondentes.

Aspecto	Conceito/Indicador				
	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
Conhecimentos Teóricos	1	3	2	2	3
Rendimento na Aprendizagem	0	1	1	2	2
Motivação	0	1	1	1	3
Iniciativa/Desembaraço	1	1	0	2	2
Responsabilidade	0	0	0	1	3
Disciplina	0	0	0	1	1
Capacidade de Comunicação	0	0	1	0	3
Estabilidade Emocional	0	0	0	2	3
Cooperação	1	0	0	2	3
Total	3	6	5	13	23

Fonte: A autora (2009).

A partir da Tabela 5 é possível tecer algumas considerações:

- a) nem todas as redações apresentadas pela autora, para os Padrões, receberam sugestão de melhoria;
- b) os Padrões relacionados a Excelente; Muito Bom e Bom, embora tenham recebido sugestões de melhoria em suas redações, não ocorreram em todos os Aspectos;
- c) os Padrões Regular e Insuficiente receberam, com frequência significativa, sugestão de melhoria em suas redações.

Desse modo conclui-se a etapa de análise dos dados. No entanto, serão feitas observações relacionadas a dados adicionais coletados e limitações do estudo, antes da apresentação dos resultados do mesmo.

#### 4.5 RESPOSTAS NÃO PREVISTAS

Durante a análise dos dados, com base nos nove critérios estabelecidos anteriormente, a autora do estudo obteve respostas consideradas inadequadas. Porém, observou que nos grupos Orientador/Supervisor de Estágio e Ex-estagiário, foram apresentadas sugestões e comentários que merecem ser citados, devido a

riqueza de possibilidade de contribuição que são capazes de oferecer a futuros estudos avaliativos, referentes ao formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor.

Serão abordadas primeiramente, as manifestações do grupo Orientador/Supervisor de Estágio:

Quanto ao Aspecto Conhecimentos Técnicos, um respondente manifestou-se dizendo: “acho que o que se deve graduar é a demonstração dos conhecimentos e não a quantidade de tarefas, porque, de qualquer forma, o estagiário tem que realizar todas as tarefas”. Para o Aspecto Rendimento na Aprendizagem, o mesmo respondente afirmou: “O objetivo do aprendiz é usar os conhecimentos com eficiência. Assim, acho razoável medir apenas a quantidade de conhecimento retido pelo estagiário”. Com relação ao Aspecto Motivação, a crítica de tal respondente foi: “motivação: estar plenamente envolvido. Eu diria apenas a quantidade das atividades em que o estagiário está envolvido”. Acerca do Aspecto Iniciativa/Desembaraço, este respondente sugeriu para o Indicador Excelente: “Desembaraço = plena prontidão. Medir a quantidade de atividade em que isto ocorre”. Sobre o Aspecto Responsabilidade, sugeriu: “Responsabilidade = pleno foco. Medir a quantidade de atividades em que isto ocorre”. Referente ao Aspecto Disciplina, sua sugestão para o tratamento dos Padrões, teve a seguinte redação: “Disciplina = empregar plenamente as normas. Quantificar a realização plena”.

Cabe citar também uma sugestão que foi anexada ao questionário por este respondente, conjugando “quantidade das tarefas” e “conhecimento”. Esta sugestão apresenta os Indicadores associados a percentuais, tanto no eixo vertical, denominado C (Conhecimento), quanto no eixo horizontal, denominado QT (Quantidade das Tarefas). Ao serem conjugados, traçam um gráfico representativo da avaliação do estagiário. São sugeridos os seguintes percentuais, para cada Indicador: Excelente - 100%; Muito Bom- 80%; Bom- 60%; Regular- 40% e Insuficiente- 20%.

Em outro respondente foram observadas as seguintes ponderações referentes aos Aspectos: Iniciativa/Desembaraço; Disciplina e Estabilidade Emocional. Acerca do Aspecto Iniciativa/Desembaraço e sua definição, o respondente sugere alteração da denominação do Aspecto para Proatividade. Quanto ao Aspecto Disciplina, comenta:

Eu vejo o aspecto disciplina mais relacionado com as ações do estagiário no desenvolvimento do seu trabalho. Ele é disciplinado se atua com firmeza na execução das ações para atingir a meta do seu trabalho. Acho que o aspecto como está colocado no questionário é mais no sentido de acatar instruções e seguir normas e regulamentos. Ele pode fazer isso e não ter disciplina na condução do seu trabalho. Na minha visão a disciplina na condução do trabalho é muito mais importante do que seguir normas e regulamentos.

Finalizando este grupo, um terceiro respondente teceu as seguintes considerações: “Existem nas definições dois itens de avaliação: (todas; maior parte; parte e algumas) e (plena; satisfatória; razoável e pouca). A combinação entre eles gera várias possibilidades. Sugiro utilizar apenas um deles: plena/muito satisfatória/satisfatória/razoável/pouca ou todas/maior parte/parte/algumas /nenhuma”.

No grupo Ex-estagiário, foram obtidas as seguintes manifestações:

Um respondente fez o seguinte comentário a respeito do Aspecto Conhecimentos Teóricos: “Considero necessário nesse aspecto os indicadores excelente, bom e regular, embora os outros também estejam de acordo com o padrão. Mas nesse *feedback* considero também de suma importância um espaço para comentário, alguma observação a ser feita tanto pelo estagiário quanto pelo supervisor, pois se o estagiário não alcançou o esperado, talvez seja porque ele não tinha a sua disposição os instrumentos para tal, falta de comunicação ou outro motivo”. Quanto ao Aspecto Rendimento na Aprendizagem, relatou:” Como esse aspecto avalia a aprendizagem a comunicação entre estagiário e supervisor fica em evidência e se faz necessário uma avaliação que permita a nota dez a nota zero e o motivo na nota para que possamos aprender realmente”. Manifestou-se da seguinte forma, sobre o Aspecto Motivação: ”Vejo como o importante os indicadores, excelente, bom e o regular, acompanhado quando necessário de uma observação”. No que se refere ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço, o respondente comentou: ”Torno a repetir que observações talvez sejam necessárias, já que o estagiário muitas das vezes é uma pessoa que nunca teve um trabalho antes do estágio em si, e oportunidades de cursos também seria uma boa contribuição para o seu desenvolvimento”. Também sobre o Aspecto Responsabilidade, assinalou: “Vejo a importância de ter um campo disponível para uma justificativa na escolha de um indicador pelo supervisor”. Por fim, ao manifestar-se sobre o Aspecto Estabilidade

Emocional, fez a seguinte sugestão: “Quanto a esse aspecto eu sugiro que seja feito um acompanhamento, até mesmo por um psicólogo para ajudar o estagiário, pois devido a vários fatores o estagiário pode estar tendo dificuldades para se manter equilibrado diante da vida profissional”.

Após estes registros, são apresentadas as limitações deste estudo avaliativo.

#### 4.6 LIMITAÇÕES

O presente estudo avaliativo enfrentou algumas limitações:

A atual legislação de estágios, publicada em 25 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008b), trouxe mudanças significativas tanto para as instituições como para os estagiários. Em âmbito jurídico, demandou ajustes no convênio entre a CNEN e o CIEE, ampliando e reduzindo, respectivamente, as responsabilidades da instituição oferecedora de estágios e as do agente de integração, nesta relação.

Para os estagiários, a concessão dos benefícios de auxílios transporte e alimentação, anteriormente facultados às instituições, bem como o direito, inexistente até então, a recesso de 30 dias após o período de um ano estagiado, tornaram-se obrigatórios. Com essas alterações, a DIDEP deveria proceder ajustes operacionais de inserção e controle de dados, que possibilitassem o pagamento de tais benefícios junto ao Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SIAPE, da Administração Pública. Tais demandas, implicariam em ações adicionais, inadequadas à estrutura quantitativa de pessoal da DIDEP envolvida na atividade de gerenciamento de estágios.

Paralelamente, quando da promulgação da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008a), a demanda orçamentária prevista para os pagamentos de bolsa-auxílio e prestação de serviços do CIEE em 2009 já estava orçada, não sendo possível absorver o impacto financeiro adicional que tais mudanças geraram. Portanto, considerando estes fatores, por decisão da Direção da CNEN, o Programa de Estágios desta instituição foi paralisado. Esta decisão provocou a redução paulatina do número de estagiários em todo o país, pois na medida em que as datas limite dos contratos de estágio venciam, os mesmos não podiam ser renovados. Desta forma, a CNEN só manteve estagiários até o mês de março de 2009.

Tal fato, porém, não invalidou o estudo, já que o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, um dos Anexos à Instrução Normativa que rege a



Concessão de Estágios na CNEN, forçosamente terá que ser ajustado, quando ocorrer a retomada do Programa de Estágios na Instituição. No entanto, a paralisação dos estágios dificultou a condução deste estudo avaliativo em duas vertentes: pelo fato dos estagiários já não estarem mais presentes no dia a dia da Instituição, ou seja, já se encontrarem desvinculados dela; e internamente à CNEN, pois a frustração causada pela descontinuidade do Programa de Estágios, contribuiu para a diminuição da motivação dos Orientadores/Supervisores de Estágio para a participação neste estudo avaliativo.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 5.1 CONCLUSÕES

Após as análises, uma a uma, das contribuições dos respondentes e da multiplicidade trazida por este estudo avaliativo, deve-se retomar à questão avaliativa norteadora, que pretendeu estabelecer, de maneira qualitativa, os significados dos Indicadores, denominados Conceitos, existentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, utilizado na CNEN. A questão lançada foi: Qual o significado de cada conceito (Excelente; Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente) apresentado no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor ?

Diante da complexidade de sugestões e riqueza de ideias levantadas, formalizadas de maneira descritiva ou quantitativa, é possível concluir que a própria condução do estudo em bases qualitativas, promoveu ampla abertura para a atribuição de significados. Assim sendo, ainda que as sugestões propostas pela autora do estudo aos Padrões tenham sido feitas de modo descritivo no estabelecimento de um *quantum* diferenciador entre os Padrões, limitá-los a este modo descritivo, seria no mínimo incoerente, oposto à diversidade implícita que a conduta qualitativa propõe.

Portanto, seria impróprio não considerar as contribuições em sua totalidade, ou seja, não manter a diversidade de “significados” buscada e obtida pelo estudo. Assim sendo, a flexibilidade para receber todas as sugestões analisadas, descritivas ou não, deve se fazer presente, em prol da manutenção da coerência qualitativa que o estudo se propôs fazer.

Deste modo, ainda que o mesmo não tenha tido a pretensão de “finalizar” o instrumento de avaliação utilizado para aferir o desempenho dos estagiários da CNEN, trouxe em paralelo um ganho além do estabelecimento de definições para Padrões. Sobretudo promoveu a possibilidade de refletir, mais uma vez, quanto ao ato delicado de avaliar pessoas e mais ainda quanto a responsabilidade ética na construção de instrumentos avaliativos, que não deve ser feita de forma impositiva, destituída de sentido para os usuários, visando mero atendimento à formalidades burocráticas ou legais. Tanto o processo de avaliar o desempenho quanto o de construir instrumentos para este fim, devem estar permeados de comprometimento com o desenvolvimento e bem-estar de pessoas.

Assim sendo, todas as contribuições passíveis de serem acatadas, levantadas por este estudo nos três grupos participantes da pesquisa: Recursos Humanos; Orientador/Supervisor de Estágio e Ex-estagiário, constam elencadas, indistintamente, por Aspecto e Conceito/Indicador, no Anexo F.

No entanto, para finalizar a resposta à questão avaliativa, apresenta-se as seguintes conclusões:

- a. Foram recebidas sugestões qualitativas e quantitativas, sendo que estas últimas podem ser resumidas indicando a adoção dos seguintes Padrões para cada Conceito/Indicador, ou seja,  
Excelente - referente a 100% do Aspecto considerado  
Muito Bom - referente a 99% a 70% do Aspecto considerado  
Bom - referente a 69% a 50% do Aspecto considerado  
Regular - referente a 49% a 30% do Aspecto considerado  
Insuficiente – referente a 29% a 10% do Aspecto considerado
- b. Em relação às sugestões qualitativas, a análise dos dados revelou que:
  1. Como nem todas as redações apresentadas pela autora do estudo para os Padrões receberam sugestão de melhoria, isto indica que as redações propostas foram acatadas.
  2. A redação dos Padrões Excelente, Muito Bom e Bom embora tenham recebido sugestões de alteração não estão presentes em todos os Aspectos (Tabela 5), o que sugere que as redações propostas foram acatadas.
  3. A redação dos Padrões Regular e Insuficiente receberam com frequência significativa, sugestão de melhoria (Tabela 5), indicando a necessidade de revisão futura.

Ao ser acatada uma das sugestões apresentadas, seja a relacionada à adoção de padrões quantitativos ou qualitativos, a mesma precisará ser validada antes de ser adotada.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Finalizando, a autora apresenta algumas recomendações não apenas focadas neste estudo como também mais abrangentes, para futuros estudos avaliativos sobre o instrumento “Avaliação do Estágio pelo Supervisor”. São elas:

Reduzir o número de Indicadores (Conceitos) para um número par, de modo a evitar o efeito de tendência central que o instrumento é capaz de induzir ao dispor de um número ímpar de Indicadores/Conceitos. Isto atende ao que recomenda Bergamini(1986), expressiva referência em estudos de desempenho humano; tendo sido também observado nos instrumentos de avaliação de estagiários das três instituições, utilizados como suporte ao estudo, que apresentaram-se com quatro Indicadores/Conceitos.

Novamente com base em Bergamini (1986), recomenda-se a redução do quantitativo de Aspectos, atualmente em número de nove, que tornam o instrumento longo, portanto cansativo, o que pode interferir na avaliação.

Quanto ao Aspecto Estabilidade Emocional, sugere-se sua exclusão do instrumento, tendo em vista tal Aspecto se constituir assunto de avaliação, restrito à Psicólogos.

Para a denominação do Aspecto Motivação, também assunto de domínio exclusivo de Psicólogos, sugere-se nomeá-lo mais adequadamente à definição constante no instrumento e ao que ele se propõe.

Outra recomendação diz respeito à mudança do nome do formulário, atualmente Avaliação do Estágio pelo Supervisor, impróprio ao fim a que se destina, visto tal instrumento tratar na realidade, da avaliação do estagiário, à medida em que os Aspectos elencados são todos dirigidos à pessoa e não ao processo.

Recomenda-se também, acrescentar campos para a manifestação do estagiário, de forma a tornar o processo efetivamente interativo. Do mesmo modo, recomenda-se acrescentar campos para estabelecer processo de aprimoramento, devidamente acordado.

Recomenda-se transferir a atribuição de avaliar o estagiário, do Supervisor de Estágio para o Orientador de Estágio. Tal fato, embora aparentemente fira a hierarquia existente na Instituição, reconhece aquele que efetivamente acompanha o estagiário cotidianamente, como o único com genuína autoridade para avaliar o seu desempenho.

Outra recomendação, diz respeito a manutenção permanente de processo de sensibilização junto aos Orientadores/Supervisores de Estágio, no sentido de conscientizá-los quanto a responsabilidade de seu papel, para uma avaliação justa, com metas claras e flexíveis. Deste modo, a partir dos ajustes necessários visando ao aprimoramento do desempenho do estagiário como pessoa e profissional, a

CNEN poderá melhor cumprir o papel social que lhe cabe enquanto Instituição Pública comprometida com Ciência e Tecnologia, conforme se vincula, por meio de Ministério.

Por fim, recomenda-se o aperfeiçoamento constante do formulário foco deste estudo avaliativo, de modo a mantê-lo em sintonia com as competências valorizadas pelo mercado de trabalho e adequando-o às demandas pedagógicas dos cursos, para os quais a CNEN oferece oportunidades de estágio.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Avaliação de desempenho humano na empresa*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

BOOG, Gustavo G. *Manual de treinamento e desenvolvimento*. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

BRASIL. Lei nº. 4.118, de 27 de agosto de 1962. Cria a Comissão Nacional de Energia Nuclear. *Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]*, Brasília, DF, 9 set. 1962.

BRASIL. Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. *Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]*, Brasília, DF, 26 set. 2008a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Trabalho e Emprego. *Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio: Lei nº 11.788/2008*. Brasília, DF, 2008b.

CHIAVENATO, Idalberto. *Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho*. São Paulo: Atlas, 1998.

CNEN (Brasil). Instrução Normativa SRH-0011, de novembro de 1997. *Concessão de estágio curricular*. Rio de Janeiro, 1997. Mimeografado.

\_\_\_\_\_. Processo nº 1804/2002-06. *Convênio entre a Comissão Nacional de Energia Nuclear e o Centro de Integração Empresa-Escola para concessão de estágio curricular*. Rio de Janeiro, 2002. Mimeografado.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

KRUMM, Diane. *Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial /organizacional*. Tradução Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 4. ed. rev. São Paulo: Futura, 2001.

MUCHINSKY, Paul M. *Psicologia organizacional*. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PERNAMBUCO (Estado). Tribunal Regional Eleitoral. *Avaliação do Programa de estágio*. Recife, 2009. Disponível em: <[www.tre-pe.gov.br/espaco...estagio/avaliacao\\_estagio\\_estagiario.doc](http://www.tre-pe.gov.br/espaco...estagio/avaliacao_estagio_estagiario.doc)>. Acesso em: 18 set. 2009.

REIFSCHNEIDER, Marina Becker. Considerações sobre avaliação de desempenho. *Ensaio*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 58, p. 47-58, jan./mar. 2008.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2002.

STUFFLEBEAM, Daniel; SHINKFIELD, Anthony J. *Evaluation, theory, models, & applications*. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.

UNESC. Pró-Reitoria de Ensino de Graduação. Setor de Estágios. *Instrumento de avaliação semestral do desempenho do estagiário*. Criciúma, SC, 2009. Disponível em: <[http://www.unesc.rct-sc.br/graduacao/setor\\_estagios/docs/instrumento\\_avaliacao\\_semestral\\_desempenho\\_estagiario.doc](http://www.unesc.rct-sc.br/graduacao/setor_estagios/docs/instrumento_avaliacao_semestral_desempenho_estagiario.doc)>. Acesso em: 18 set. 2009.

UNESP. Campus de São José do Rio Preto. *Estágio supervisionado*. São José do Rio Preto, SP, 2009. Disponível em: <<http://www.ibilce.unesp.br/alugradua/cursos/engalim/estagio.php>>. Acesso em: 18 set. 2009.

VIANNA, Heraldo Marelím. *Avaliação educacional: teoria, planejamento e modelos*. São Paulo: IBRASA, 2000.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. Tradução Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Gente, 2004.

## **ANEXOS**



## ANEXO A - Formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor

	<b>Diretoria de Gestão Institucional</b> <b>Coordenação-Geral de Recursos Humanos</b>  <b>AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PELO SUPERVISOR</b>
Órgão Concedente : _____ Ramal: _____ Estagiário: _____ Modalidade: _____ Curso: _____ Instituição de Ensino: _____ Nº Processo: _____ / _____ Referência do Relatório: _____ Supervisor do estágio: _____	
Conceitos:    I - Insuficiente       R - Regular       B - Bom       MB - Muito Bom       E - Excelente Resultados alcançados em termos de complementação do ensino e da aprendizagem, de acordo com o desenvolvimento de seu estágio e do currículo do curso.	
<b>ASPECTOS</b>	<b>CONCEITOS</b>
<b>. CONHECIMENTOS TEÓRICOS</b> Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.	I    R    B    MB    E
<b>. RENDIMENTO NA APRENDIZAGEM</b> Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.	
<b>. MOTIVAÇÃO</b> Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.	
<b>. INICIATIVA/DESEMBARAÇO</b> Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.	
<b>. RESPONSABILIDADE</b> Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.	
<b>. DISCIPLINA</b> Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.	
<b>. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO</b> Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação.	
<b>. ESTABILIDADE EMOCIONAL</b> Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.	
<b>. COOPERAÇÃO</b> Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.	
<b>ASSINATURA</b>	
_____ Supervisor/Orientador do Estágio	_____ Coordenador do Estágio
	_____ / ____ / ____ Data
CGRH/ANEXO 8.1 IN 011	



## ANEXO B - Questionário (3ª versão)

Prezado Supervisor, Orientador de Estágio e Ex-Estagiário(a):

**Assinale a sua categoria:**

**Supervisor/Orientador (    )    Ex- Estagiário(a) (    )**

Neste instrumento, você encontrará nove aspectos (conhecimentos teóricos, rendimento na aprendizagem, motivação, iniciativa/desembaraço, responsabilidade, disciplina, capacidade de comunicação, estabilidade emocional e cooperação) e respectivas definições. Para cada aspecto, são apresentados cinco indicadores de avaliação com os padrões correspondentes (E - Excelente; MB - Muito Bom; B - Bom; R- Regular; I - Insuficiente).

Solicito que você verifique se os padrões definidos para cada indicador são adequados para medir os indicadores relacionados a cada aspecto.

Para isso, marque com um **X** a alternativa que melhor representar a sua opinião e justifique a sua escolha.

### Aspecto: Conhecimentos Teóricos

Definição: Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Realiza <u>todas</u> as tarefas com <u>plena</u> demonstração de conhecimentos.			
MB	Realiza <u>a maior parte</u> das tarefas com <u>plena</u> demonstração de conhecimentos.			
B	Realiza <u>parte</u> das tarefas com <u>satisfatória</u> demonstração de conhecimentos.			
R	Realiza <u>algumas</u> tarefas com <u>razoável</u> demonstração de conhecimentos.			
I	Realiza <u>algumas</u> tarefas com <u>pouca</u> demonstração de conhecimentos.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto à clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

### Aspecto: Rendimento na Aprendizagem

Definição: Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Compreende e emprega <u>todos</u> os conhecimentos com <u>plena</u> eficiência.			
MB	Compreende e emprega <u>a maior parte</u> dos conhecimentos com <u>plena</u> eficiência.			
B	Compreende e emprega <u>parte</u> dos conhecimentos com <u>satisfatória</u> eficiência.			
R	Compreende e emprega <u>alguns</u> conhecimentos com <u>razoável</u> eficiência.			
I	Compreende e emprega <u>alguns</u> conhecimentos com <u>pouca</u> eficiência.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Motivação**

Definição: Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Demonstra <u>pleno</u> envolvimento em <u>todas</u> as atividades.			
MB	Demonstra <u>pleno</u> envolvimento <u>na maior parte</u> das atividades.			
B	Demonstra <u>satisfatório</u> envolvimento <u>em parte</u> das atividades.			
R	Demonstra <u>razoável</u> envolvimento em <u>algumas</u> atividades.			
I	Demonstra <u>pouco</u> envolvimento em <u>algumas</u> atividades.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Iniciativa/Desembaraço**

Definição: Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Apresenta <u>plena</u> prontidão diante de <u>todas</u> as situações.			
MB	Apresenta <u>plena</u> prontidão diante da <u>maior</u> parte das situações.			
B	Apresenta <u>satisfatória</u> prontidão diante de <u>parte</u> de situações.			
R	Apresenta <u>razoável</u> prontidão diante de <u>algumas</u> situações.			
I	Apresenta <u>pouca</u> prontidão diante de <u>algumas</u> situações.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Responsabilidade**

Definição: Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Demonstra <u>pleno</u> foco em resultados em <u>todas</u> as atividades.			
MB	Demonstra <u>pleno</u> foco em resultados na <u>maior parte</u> das atividades.			
B	Demonstra <u>satisfatório</u> foco em resultados em <u>parte</u> das atividades.			
R	Demonstra <u>razoável</u> foco em resultados em <u>algumas</u> atividades.			
I	Demonstra <u>pouco</u> foco em resultados em <u>algumas</u> atividades.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Disciplina**

Definição: Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Emprega <u>plenamente todas</u> as instruções e normas.			
MB	Emprega <u>plenamente a maior parte</u> das instruções e normas.			
B	Emprega <u>satisfatoriamente</u> parte das instruções e normas.			
R	Emprega <u>razoavelmente</u> algumas instruções e normas.			
I	Emprega <u>pouco algumas</u> instruções e normas.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---



**Aspecto: Capacidade de Comunicação**

Definição: Eficiência com que se comunica, focalizando aspetos de coerência, clareza e precisão na comunicação.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Comunica-se <u>plenamente</u> em <u>todas</u> as situações.			
MB	Comunica-se <u>plenamente</u> na <u>maior parte</u> das situações.			
B	Comunica-se <u>satisfatoriamente</u> em <u>parte</u> das situações.			
R	Comunica-se <u>razoavelmente</u> em <u>algumas</u> situações.			
I	Comunica-se <u>pouco</u> em <u>algumas</u> situações.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto à clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Estabilidade Emocional**

Definição: Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Demonstra <u>pleno</u> autocontrole em <u>todas</u> as situações.			
MB	Demonstra <u>pleno</u> autocontrole na <u>maior parte</u> das situações.			
B	Demonstra <u>satisfatório</u> autocontrole em <u>parte</u> das situações.			
R	Demonstra <u>razoável</u> autocontrole em <u>algumas</u> situações.			
I	Demonstra <u>pouco</u> autocontrole em <u>algumas</u> situações.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto a clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

**Aspecto: Cooperação**

Definição: Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.

INDICADOR	PADRÃO	CONSIDERANDO ESTE ASPECTO, O PADRÃO É ADEQUADO AO INDICADOR A QUE SE REFERE ?		
		Sim	Não	Por quê?
E	Contribui <u>plenamente</u> em <u>todas</u> as situações.			
MB	Contribui <u>plenamente</u> na <u>maior parte</u> das situações.			
B	Contribui <u>satisfatoriamente</u> em <u>parte</u> das situações.			
R	Contribui <u>razoavelmente</u> em <u>algumas</u> situações.			
I	Contribui <u>pouco</u> em <u>algumas</u> situações.			

Caso julgue necessário melhorar sua redação quanto à clareza e precisão, sugira uma nova definição para os padrões. Indique o indicador a que corresponde.

---



---



---

## **ANEXO C - Carta Orientadores/Supervisores de Estágio/Profissionais da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas**

Prezados Supervisor/ Orientador de Estágio:

O questionário em anexo, tem por objetivo coletar dados que servirão de suporte para a avaliação do formulário “Avaliação do Estágio pelo Supervisor”, foco da minha dissertação de Mestrado, no Mestrado Profissional em Avaliação, da Fundação Cesgranrio,

Meu objetivo é avaliar este instrumento e propor melhorias, no sentido de torná-lo mais objetivo e claro, de modo a possibilitar uma avaliação do estagiário capaz de fornecer *feedback* que retrate com transparência o seu desempenho. Para isso foram inicialmente estabelecidos padrões para os conceitos (indicadores) propostos pelo instrumento (E; MB; B; R e I), para cada um dos nove aspectos contidos na avaliação (conhecimentos teóricos; rendimento na aprendizagem; motivação; iniciativa/desembaraço; responsabilidade; disciplina; capacidade de comunicação; estabilidade emocional e cooperação).

Solicito sua contribuição, registrando sua opinião em relação a cada indicador e padrão propostos.

O preenchimento deste instrumento é espontâneo e ao fazê-lo, você estará prestando valiosa colaboração para a realização deste estudo, cujos resultados serão disponibilizados aos participantes da pesquisa que manifestarem interesse.

Solicito a todos que preencham integralmente, devolvendo até 04/09/09, para o endereço eletrônico [reginalidington@ig.com.br](mailto:reginalidington@ig.com.br). Qualquer dúvida no preenchimento, não hesite em procurar-me através do tel: (21) 9663-1077 ou [reginalidington@ig.com.br](mailto:reginalidington@ig.com.br).

Antecipadamente agradeço a sua participação.

Regina Lidington

## ANEXO D - Carta enviada a ex-Estagiaários por e-mail

Prezado(a) Ex-Estagiaário(a) da CNEN:

O questionário em anexo, tem por objetivo coletar dados que servirão de suporte para a avaliação do formulário “Avaliação do Estágio pelo Supervisor”, utilizado na CNEN, foco da minha dissertação de Mestrado, no Mestrado Profissional em Avaliação, da Fundação Cesgranrio.

Meu objetivo é avaliar este instrumento e propor melhorias, no sentido de torná-lo mais objetivo e claro, de modo a possibilitar uma avaliação do estagiário capaz de fornecer *feedback* que retrate com transparência o desempenho durante o estágio. Para isso foram inicialmente estabelecidos padrões para os conceitos (indicadores) propostos pelo instrumento (E; MB; B; R e I), para cada um dos nove aspectos contidos na avaliação (conhecimentos teóricos; rendimento na aprendizagem; motivação; iniciativa/desembaraço; responsabilidade; disciplina; capacidade de comunicação; estabilidade emocional e cooperação).

Solicito sua contribuição, registrando sua opinião em relação a cada indicador e padrão propostos.

O preenchimento deste questionário é espontâneo e ao fazê-lo, você estará prestando valiosa colaboração para a realização deste estudo, cujos resultados serão disponibilizados aos participantes da pesquisa que manifestarem interesse.

Solicito que preencha integralmente, devolvendo até 04/09/09. Qualquer dúvida quanto ao preenchimento ou qualquer esclarecimento adicional, não hesite em procurar-me através do tel: (21)9663-1077 ou [reginalidington@ig.com.br](mailto:reginalidington@ig.com.br).

Antecipadamente agradeço a sua participação.

Regina Lidington

## ANEXO E - Carta enviada a ex-Estagiaários por correio

Prezado(a) Ex-Estagiaário(a) da CNEN:

O questionário em anexo, tem por objetivo coletar dados que servirão de suporte para a avaliação do formulário “Avaliação do Estágio pelo Supervisor”, utilizado na CNEN, foco da minha dissertação de Mestrado, no Mestrado Profissional em Avaliação, da Fundação Cesgranrio.

Meu objetivo é avaliar este instrumento e propor melhorias, no sentido de torná-lo mais objetivo e claro, de modo a possibilitar uma avaliação do estagiário capaz de fornecer *feedback* que retrate com transparência o desempenho durante o estágio. Para isso foram inicialmente estabelecidos padrões para os conceitos (indicadores) propostos pelo instrumento (E; MB; B; R e I), para cada um dos nove aspectos contidos na avaliação (conhecimentos teóricos; rendimento na aprendizagem; motivação; iniciativa/desembaraço; responsabilidade; disciplina; capacidade de comunicação; estabilidade emocional e cooperação).

Solicito sua contribuição, registrando sua opinião em relação a cada indicador e padrão propostos.

O preenchimento deste questionário é espontâneo e ao fazê-lo, você estará prestando valiosa colaboração para a realização deste estudo, cujos resultados serão disponibilizados aos participantes da pesquisa que manifestarem interesse.

Além do questionário, em anexo, você está recebendo um envelope selado, pronto para a postagem de devolução.

Solicito que preencha integralmente, devolvendo até 12/09/09. Qualquer dúvida quanto ao preenchimento ou qualquer esclarecimento adicional, não hesite em procurar-me através do tel: (21)9663-1077 ou [reginalidington@ig.com.br](mailto:reginalidington@ig.com.br).

Antecipadamente agradeço a sua participação.

Regina Lidington

## ANEXO F - Quadros de Padrões sugeridos aos Conceitos/Indicadores para os Aspectos

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	-
MB	“Realiza entre 99% a 70% das tarefas com plena demonstração de conhecimentos”
B	“Realiza entre 69% a 50% das tarefas com satisfatória demonstração de conhecimentos”
R	“Realiza entre 49% a 30% das tarefas com razoável demonstração de conhecimentos”
I	“Realiza quase todas as tarefas com pouca demonstração de conhecimentos” “Realiza entre 29% a 10% das tarefas com insatisfatória demonstração de conhecimentos”

Quadro 27. Padrões sugeridos ao Aspecto Conhecimentos Teóricos.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	-
MB	-
B	-
R	“Compreende e emprega raros conhecimentos com pouca ou nenhuma eficiência”
I	-

Quadro 28. Padrão sugerido ao Aspecto Rendimento na Aprendizagem.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	“Demonstra entusiasmo e interesse em todas as atividades”
MB	“Demonstra entusiasmo e interesse em 99% a 70% das atividades”
B	“Demonstra entusiasmo e interesse em 69% a 50% das atividades”
R	“Demonstra pouco envolvimento nas atividades” “Demonstra entusiasmo e interesse em menos de 50% das atividades”
I	-

Quadro 29. Padrões sugeridos ao Aspecto Motivação.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	“Apresenta pró-atividade diante de todas as situações”
MB	“Apresenta pró-atividade diante de 99% a 70% das situações”
B	“Apresenta pró-atividade diante de 69% a 50% das situações”
R	“Apresenta razoável prontidão diante de raras situações” “Apresenta pró-atividade diante de 49% a 20% das situações”
I	-

Quadro 30. Padrões sugeridos ao Aspecto Iniciativa/Desembaraço.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	“Demonstra compromisso em resultados em todas as atividades”
MB	“Demonstra compromisso em resultados em 99% a 70% das atividades”
B	“Demonstra compromisso em resultados em 69% a 50% das atividades”
R	“Demonstra compromisso em resultados em 49% a 20% das atividades”
I	-

Quadro 31. Padrões sugeridos ao Aspecto Responsabilidade.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	“Atende todas as instruções e normas”
MB	“Atende entre 99% a 70% das instruções e normas”
B	“Atende entre 69% e 50% das instruções e normas”
R	“Emprega pouco as instruções e normas” “Atende entre 49% a 20% das instruções e normas”
I	-

Quadro 32. Padrões sugeridos ao Aspecto Disciplina.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	-
MB	-
B	“Comunica-se satisfatoriamente na maior parte das situações”
R	-
I	“Apresenta muita dificuldade de comunicação em diversas situações”

Quadro 33. Padrões sugeridos ao Aspecto Capacidade de Comunicação.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	-
MB	-
B	-
R	“Demonstra razoável autocontrole em poucas situações”
I	“Demonstra pouco autocontrole na maioria ou maior parte das situações”

Quadro 34. Padrões sugeridos ao Aspecto Estabilidade Emocional.

Conceito (Indicador)	Padrão sugerido
E	-
MB	-
B	-
R	“Contribui pouco em algumas situações” “Ele contribui pouco ou razoavelmente em algumas situações”
I	“Não contribui na maioria das situações”

Quadro 35. Padrões sugeridos ao Aspecto Cooperação.