
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS ESTAGIÁRIOS DISPONIBILIZADOS PELO IF SUDESTE MG - CAMPUS RIO POMBA PELA PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES QUE OS RECEBEM

Iasmin Gomes Marques de Faria¹
Bruna Rodrigues de Freitas²
Andreia Aparecida Albino²
Tharcisio Alexandrino Caldeira²

Recebido em: 2019.10.02

Aprovado em: 2019.04.27

ISSUE DOI: 10.3738/1982.2278.3701

RESUMO: Esta pesquisa teve como objetivo identificar a perspectiva das organizações cadastradas na Seção de Estágio do Instituto Federal do Sudeste MG - *Campus* Rio Pomba sobre o trabalho realizado pelos alunos, quanto à eficiência, conhecimento técnico, relacionamento interpessoal e capacidade de articular teoria e prática, bem como identificar aspectos em que sua formação deve ser melhorada. A partir da contribuição teórica referente à pesquisa de satisfação e aos benefícios do estágio para todos os envolvidos, foi realizado um estudo de caso exploratório, com abordagem multimétodos. Os dados foram analisados por Análise de Conteúdo e Análise de Frequência. Os resultados sugerem que as organizações avaliam positivamente o trabalho realizado pelos alunos. No entanto, a pesquisa apontou seis aspectos diferentes que, se trabalhados de forma mais intensa, podem contribuir mais para a formação do aluno, a fim de torná-lo mais congruente com o mundo do trabalho.

Palavras-chave: Mundo do trabalho; Aprendizes; Qualidade do serviço.

SUMMARY: This research aimed to identify the perspective of the organizations registered in the Internship Section of the IF Sudeste MG - *Campus* Rio Pomba about the work done by the students, regarding efficiency, technical knowledge, interpersonal relationship and ability to articulate theory and practice, as well as how to identify aspects in which their training should be improved. Starting with the theoretical contribution referring to the satisfaction survey and the benefits of the internship for all involved, an exploratory case study was carried out, with a multi-method approach. Data were analyzed by Content Analysis and Frequency Analysis. Results suggest that organizations positively evaluate the work performed by students. However, the research pointed six different aspects that, if worked more intensely, can contribute more to student's training, in order to make it more congruent with the world of work.

Keywords: World of Work; Interns; Service Quality.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho requer múltiplas habilidades das pessoas e, diante disso, as instituições de ensino têm procurado instruir e capacitar de forma eficiente os seus alunos, objetivando qualificá-los no que concerne às competências, habilidades e atitudes demandadas pelo mercado.

Saviani (2011) considera que o fundamento e a finalidade da teoria estão na prática e, nesse sentido, quanto mais a teoria fornecer aporte a prática e a prática *insights* para as teorias, melhores serão os resultados alcançados por todos os envolvidos.

¹ Bacharela em Administração pelo Departamento Acadêmico de Ciências Gerenciais do IF Sudeste MG – *Campus* Rio Pomba.

² Professora do Departamento Acadêmico de Ciências Gerenciais

Em muitos casos, o primeiro contato do estudante com o mundo do trabalho ocorre via estágio, e é por meio deste que o estudante irá vivenciar na prática o que foi ensinado na academia.

Araújo e Alcântara (2013) discorrem que é por meio do estágio que o acadêmico participa e faz reflexões sobre teoria e prática. Segundo Gondim (2002), a experiência prática durante o curso superior é vista como um importante meio do estudante desenvolver um perfil multiprofissional, além de proporcionar maturidade pessoal e identidade profissional para agir em situações de imprevisibilidade.

No caso do *Campus* Rio Pomba do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais, localizado em um município com número de empresas e demais tipos de organizações relativamente pequeno, torna-se importante intensificar o relacionamento do *Campus* com as organizações da microrregião³ que costumam ofertar vagas de estágios aos estudantes.

Dada a importância do estágio para todos os envolvidos e ao fato de todos se beneficiarem dessa relação, torna-se importante identificar aspectos referentes ao desempenho dos estagiários disponibilizados pelo *Campus* Rio Pomba ou, em outras palavras, o nível de satisfação das organizações com o trabalho realizado pelos estagiários. Conceitualmente, a satisfação diz respeito ao confronto da realidade com a expectativa (CROCCO et al., 2010).

Diante do exposto, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: como as organizações cadastradas na seção de estágios do *Campus* Rio Pomba avaliam o trabalho dos estagiários provenientes do *Campus*?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estágios e suas possíveis consequências para os envolvidos

O estágio é amparado pela lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, que o ratifica como prática educativa escolar, conforme se observa a seguir.

Art. 1º Estágio é a prática educativa escolar supervisionada, desenvolvida no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

³ Rio Pomba pertence à microrregião de Ubá, que, por sua vez, é composta pelos municípios Astolfo Dutra, Divinésia, Dores do Turvo, Guarani, Guidoal, Guiricema, Mercês, Piraúba, Rio Pomba, Rodeiro, São Geraldo, Senador Firmino, Silveirânia, Tabuleiro, Tocantins, Ubá e Visconde do Rio Branco

A referida lei reconhece o estágio como possibilidade educativa, profissionalizante, supervisionada e desenvolvida como parte do projeto pedagógico e do percurso formativo do estudante, delimitando a responsabilidade compartilhada entre estagiário, instituição de ensino e organização na qual se faz estágio, com base em um plano de atividades que materializa a extensão no campo de estágio de acordo com o projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar (JUNQUEIRA; REIDEL; CUNHA, 2014).

A proximidade da realidade por meio do estágio supervisionado e a prática da reflexão sobre essa realidade auxiliam os componentes curriculares do curso. Logo, realidade e a prática se completam para que a teoria não se torne um vazio e a prática não seja um empirismo desconexo (PICONEZ et al., 2009). Indo ao encontro de tais preocupações, Andrade e Resende (2015) demonstraram que nas últimas décadas a legislação concernente ao estágio apresentou avanços no tocante à prática profissional e que a mesma se esforçou para incorporar as discussões de pesquisadores interessados em discutir a formação ofertada no país.

Scalabrin e Molinari (2013) destacam o estágio como um processo de experiência prática que aproxima o acadêmico da realidade de sua formação e também como uma atividade que ajuda a entender a teoria que conduz a sua profissão. De acordo com a Lei nº 11.788, o estágio “visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”, por meio da integração entre a atividade profissional e processo de formação do estudante (BRASIL, 1988, p. 3).

De acordo com Gomes e Teixeira (2016, p. 318), no processo a partir do qual se desencadeiam as atividades do estágio, “há uma transferência de conhecimento e interação com o ambiente organizacional, havendo assim um aprendizado mutuo entre estagiário e empresa, sendo essa ferramenta uma excelente fonte atualização curricular”.

As organizações que ofertam vagas para estagiários aproveitam a exposição às novidades e tendências de mercado que ocorre nas instituições de ensino (PATI, 2014) e, também por esta razão, se veem em condições de aprimorar e renovar as práticas organizacionais.

A troca de experiências entre estagiário e professor funciona como um sistema de cooperação, de forma que “a educação deve conter a integração com o outro, não apenas professor com professor, mas também professor e estagiário” (SCALABRIN; MOLINARI, 2013, p. 3).

As instituições de ensino, por sua vez, ao direcionarem seus estudantes para estágios, obtêm retornos diversos, podendo-se destacar como principal exemplo de benefício obtido a melhoria da reputação organizacional, pois é interessante poder afirmar que os estudantes que delas se originam são altamente demandados e bem recebidos no mundo do trabalho.

A relação entre organizações, instituição de ensino e estagiários, por ser produtora de resultados importantes para todos os envolvidos (SILVA et al., 2016), deve ser preservada e melhorada sempre que possível. Nesse sentido, identificar o nível de satisfação das organizações que ofertam estágios com as habilidades, competências e posturas dos estagiários, embora não seja o único percurso investigativo que importa, se mostra como um passo relevante na melhoria dessa relação. A próxima seção discorre, portanto, sobre a pesquisa de satisfação, tendo como premissa de que as organizações cadastradas na seção de estágios do *Campus* Rio Pomba corresponderiam, resguardadas as diferenças, a uma parte dos “clientes” do *Campus* Rio Pomba por receberem em seus espaços de trabalho os estudantes que estudam e aprimoram seus saberes no *Campus*. Embora o escopo deste artigo seja direcionado para a percepção das organizações que recebem os estagiários, cabe destacar que não tem a intenção de situar as organizações como as únicas integrantes do público-alvo das instituições de ensino, haja vista que estas, ao ofertarem vagas de estágio, devem assumir o papel de co-formadoras do principal público-alvo que são os estudantes.

2.2 Análise da satisfação

Segundo Rossi e Slongo (1998), uma pesquisa de satisfação é um conjunto de dados sobre o desempenho da organização que busca absorver as opiniões do público interessado em suas atividades, a fim de medir as qualidades externas ou sua performance, proporcionando rumo às decisões futuras.

Medir a qualidade na prestação de um serviço ou produto possibilita alavancar a competitividade, visto que há o *feedback* do público-alvo com relação à necessidade de melhorar ou aprimorar determinado serviço/produto. Segundo Motta (2008, p. 10).

A satisfação é o sentimento do cliente quanto ao atendimento de suas necessidades e desejos. Reflete o grau de consistência entre o que o consumidor espera de um serviço e o que percebe após seu consumo. Daí, podemos dizer que o que se mede na satisfação é o que o consumidor diz. Assim, o consumidor revela-se satisfeito ou insatisfeito após comparar um padrão preestabelecido por ele mesmo e sua experiência com o serviço.

Existe uma diversidade de técnicas e abordagens metodológicas que oferecem suporte às pesquisas de satisfação. Entrevistas abertas e grupos de foco, por exemplo, representam técnicas qualitativas recorrentemente utilizadas para identificar aspectos em que as organizações podem melhorar. Também é possível identificar a existência de muitas pesquisas quantitativas que permitem mensurar o nível de satisfação, como a aplicação de questionários que permitem análises mais simples como as de frequência ou mais elaboradas como a análise fatorial ou de *cluster*, por exemplo. Uma técnica qualitativa e quantitativa bastante conhecida é o *Net Promoter Score* (NPS), explicado a seguir.

O NPS é uma métrica quantitativa e qualitativa bastante simples, que visa avaliar o grau de satisfação dos clientes com os serviços prestados. Segundo tal métrica, a avaliação que recebe uma nota entre 0 e 6, demonstra uma categoria de respondentes chamada de clientes detratores (respondentes insatisfeitos com o serviço prestado, o que, no caso da presente pesquisa, sugeriria que a empresa dificilmente estabelecerá um novo relacionamento com o estagiário). A categoria de respondentes neutros representa aqueles que atribuem nota 7 ou 8 para a organização. Já a categoria de respondentes promotores envolve aqueles que atribuem notas 9 ou 10 para a experiência vivenciada e que, no caso da avaliação de estagiários, equivaleria a afirmar que os mesmos são referências em qualidade e que, por isso, as organizações certamente indicariam os estagiários para vagas de emprego (FERREIRA, 2016). Na referida métrica, os respondentes devem justificar a nota atribuída ao questionamento, sendo esta pergunta a parte qualitativa da métrica.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da Pesquisa

Esta pesquisa apresenta natureza exploratória, uma vez que no âmbito do IF Sudeste MG não foram identificadas outras pesquisas que tenham abordado a questão da satisfação das organizações com o desempenho dos estagiários.

Quanto à abordagem, a pesquisa é multimétodos. A abordagem quantitativa se mostra apropriada devido à natureza dos próprios objetivos, dado que não se pretende identificar como ou por que os fenômenos ocorrem. Assim, ao propor identificar níveis de satisfação ou a frequência com que ocorrem contratações após o término do estágio, por exemplo, emerge naturalmente a necessidade de interpretar quantitativamente os fatos. Já a etapa qualitativa da pesquisa se justificou pela realização de uma Análise de Conteúdo das respostas dadas ao questionamento acerca dos aspectos em que os estagiários, na percepção de quem os recebe e orienta nas organizações, necessitam melhorar.

Por fim, no que se refere aos meios de investigação, esta pesquisa se classifica como um estudo de caso, uma vez que procura compreender aspectos de interesse do *Campus* Rio Pomba especificamente relacionados à temática do estudo.

a. Coleta dos dados

A pesquisa foi realizada com as organizações de Rio Pomba e microrregião cadastradas na Seção de Estágios do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas

Gerais, *Campus* Rio Pomba. A população foi composta por 807 organizações, entretanto, mesmo após diversas tentativas por diferentes meios, obteve-se resposta de apenas 52 organizações. Mais adiante serão explicadas as razões pelas quais o número de respondentes não foi maior.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário constituído por onze perguntas fechadas e duas abertas que foi encaminhado via Google Formulários no período compreendido entre 20/11/2017 a 06/02/2018. As perguntas presentes no questionário procuravam identificar a avaliação dos respondentes acerca das habilidades e competências dos estagiários e seu nível de satisfação com o trabalho por eles desenvolvido. Além disso, utilizou-se o índice NPS, abordado no referencial teórico desta pesquisa, para identificar as chances de as organizações indicarem os estagiários provenientes do *Campus* para outras organizações. Nesta pesquisa, esta ferramenta foi utilizada como uma forma complementar de aferir a satisfação dos respondentes.

Cabe ressaltar que, com a finalidade de sensibilizar e lembrar a população acerca da pesquisa, foram utilizadas duas ondas de lembretes. A primeira onda ocorreu uma semana após o início da coleta de dados e a segunda, quinze dias após o envio dos primeiros e-mails. Tal procedimento está de acordo com o que é proposto por Rasmussen e Thimm (2009) a fim de diminuir a incidência de não respostas.

Cabe mencionar que o contato de muitas organizações estava desatualizado no cadastro da Seção de Estágios, o que dificultou a coleta de dados. Diante disso, foram realizadas três tentativas de contatos telefônicos com todas as organizações cujos *e-mails* não haviam sido informados no cadastro ou retornaram com mensagem de erro no endereço. Tais contatos geraram 142 atualizações de *e-mails* para os quais o link do questionário foi enviado imediatamente após a conversa ao telefone. Um fato curioso é que das organizações contatadas por telefone, 11 delas relataram nunca ter recebido estagiários. Um dos respondentes da pesquisa preferiu responder as perguntas pelo telefone a receber o link da pesquisa por *e-mail*.

b. Análise de dados

As questões abertas foram analisadas por meio da técnica da Análise de Conteúdo - AC que, para Franco (2012), é um procedimento de pesquisa que busca a análise das comunicações e tem como ponto de partida a mensagem, seja ela oral ou escrita. Na AC, o conteúdo das respostas foi agrupado em categorias definidas *a posteriori*, uma vez que não se tinha indícios de que tipo de sugestões iriam emergir das respostas. O critério escolhido para definir as categorias que foram empregadas nesta pesquisa é o semântico, que separa o conteúdo da mensagem por temas.

Em relação às questões fechadas, foi realizada uma análise de frequência das respostas, de maneira a identificar o curso, período do estágio, setor, nível de satisfação da organização com as habilidades técnicas, comprometimento e qualidade do estagiário.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Análise quantitativa

Neste tópico, serão apresentadas informações gerais sobre os estágios, nível de satisfação dos respondentes com os estagiários e possibilidade de indicação/aproveitamento destes para vagas de emprego.

Informações gerais dos estágios

A Tabela 01 apresenta os cursos de origem dos estagiários.

Tabela 01: Curso de origem dos estagiários.

Curso	Percentual
Bacharelado em Administração	21,6
Bacharelado em Ciência e tecnologia de Alimentos	3,9
Bacharelado em Agroecologia	5,9
Bacharelado em Ciência da Computação	0
Bacharelado em Ciência e Tecnologia de Laticínios	7,8
Bacharelado em Zootecnia	2
Licenciatura em Educação Física	7,8
Licenciatura em Matemática	2
Técnico em Administração	3,9
Técnico em Segurança do Trabalho	2
Técnico em Gerência de Saúde*	0
Técnico em Serviços Jurídicos	3,9
Técnico em Manutenção de Suporte em Informática	0
Técnico em Vendas	0
Técnico em Agropecuária	9,8
Técnico em Informática	5,9
Técnico em Alimentos	9,8
Técnico em Meio Ambiente	2
Técnico em Florestas*	5,9
Técnico em Zootecnia	5,9

Fonte: Dados da pesquisa

* Os Cursos Técnico em Gerência de Saúde e Técnico em Florestas deixaram de ser ofertados em 2018 e em 2019 respectivamente.

Cabe destacar que os cursos técnicos são responsáveis pela maior quantidade de estagiários destinados às organizações (49,1%). Os cursos de bacharelado ocupam a segunda posição neste ranking (41,2%), destacando-se o curso de Bacharelado em Administração que, dentre todas as modalidades, é o que mais disponibiliza estagiários (21,6%) e os de licenciatura, por sua vez, ocupam a última posição (9,8%), fato que é facilmente justificado pela existência de mais cursos de bacharelado do que de licenciatura, bem como pelo fato de um dos cursos de licenciatura ofertados pelo *Campus* ser recente, não tendo formado sua primeira turma à época da coleta de dados desta pesquisa.

A Tabela 02 indica os setores nos quais os estagiários prestaram serviços.

Tabela 02: Setores nos quais os estagiários prestaram serviços.

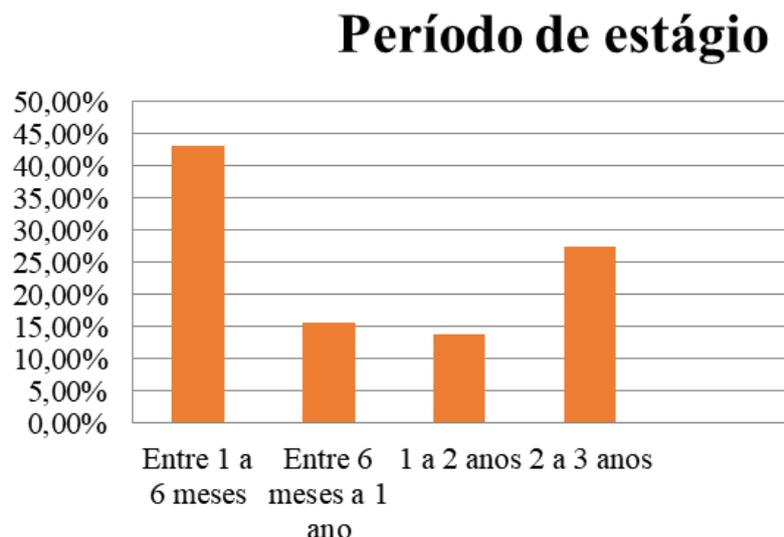
Setores de trabalho dos estagiários	Quantidade de estagiários
Administrativo (escritório, recepção, financeiro, contabilidade)	13
Agropecuária	8
Área de produção	6
Assistência técnica	1
Atendimento	3
Auditoria externa	1
Consultoria e Manutenção	2
Cozinha	2
Educação	5
Laboratório	2
Meio ambiente	2
Oficina	1
Padaria	1
Pesquisa e Desenvolvimento	1
Programa de voluntariado	1
Segurança do trabalho	1
Visita técnica aos galpões aviários	1

Fonte: Dados da pesquisa.

As áreas de atuação dos estagiários, como esperado, estão relacionadas com os cursos ofertados pelo *Campus*, de modo que os estudantes, por meio de seus estágios, estão tendo a oportunidade de associar teoria e prática. Embora as áreas de atuação tenham ficado dispersas na pesquisa, destacam-se os setores Administrativo, de Agropecuária de Produção e de Educação como os que mais receberam estagiários.

A Figura 01 indica o tempo de permanência dos estagiários nas organizações, sendo que 27,5 % dos estagiários atuaram de 2 a 3 anos no local. Logo, presume-se que, nestes casos, houve contratação por parte das empresas.

Figura 01: Período de duração do estágio



Fonte: Dados da pesquisa.

Foi possível observar que 41,2% dos estagiários permaneceram na organização por um período superior a 1 ano, o que é um indício de que foram contratados.

Também foi possível identificar que 92,2% das empresas possui um responsável por auxiliar o estagiário, o que contribui com o crescimento e desenvolvimento do educando. Espera-se que, ao ofertarem estágios, as organizações assumam um papel de co-formadoras dos estudantes. O estágio contribui não apenas para consolidar a formação profissional, mas também como ação integradora entre estudantes, orientador e profissionais que se encontram no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos comuns, proporcionando oportunidades para alavancar o potencial dos discentes e integrando as atividades realizadas na organização (MACHINESKI; MACHADO; SILVA, 2011).

Satisfação com as habilidades dos estagiários

Foram avaliados o relacionamento interpessoal dos estagiários, a qualidade do trabalho prestado, as habilidades técnicas, o envolvimento do estagiário para aprender as atividades e a dedicação. Os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 03: Nível de satisfação com as habilidades dos estagiários

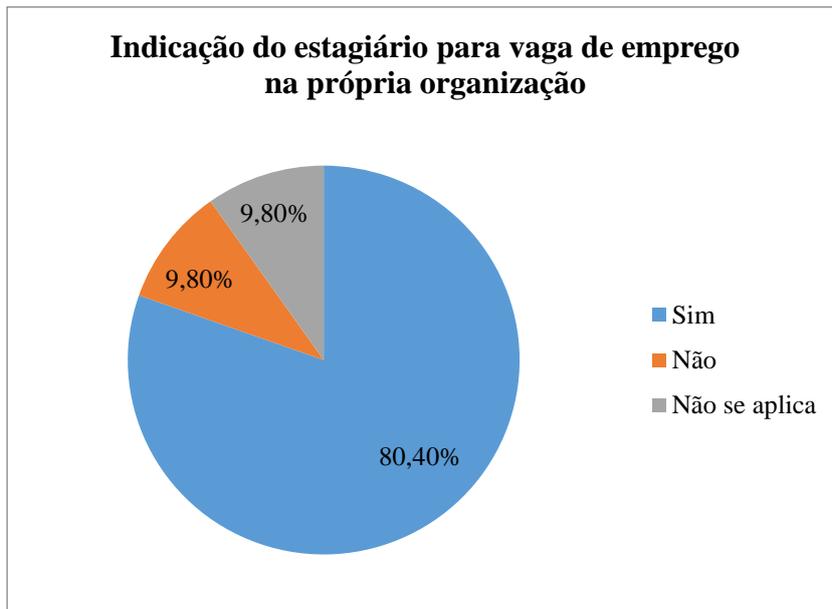
	Péssimo	Muito Ruim	Razoável	Bom	Muito Bom
Relacionamento interpessoal	0%	2%	10%	22%	66%
Qualidade do trabalho	0%	2%	14%	38%	46%
Habilidades técnicas	0%	4%	16%	40%	40%
Interesse	0%	10%	2%	32%	56%
Esforço	0%	6%	6%	42%	46%

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 3 indicam que pelo menos 80% dos respondentes estão satisfeitos com o serviço prestado pelos estagiários. Apesar de este ser um bom resultado, torna-se necessário identificar os motivos que levam alguns respondentes a atribuírem as avaliações “razoável” e “muito ruim”.

A Figura 02 apresenta informações sobre a propensão das organizações a considerarem os estagiários para vagas de emprego que elas mesmas venham a ofertar.

Figura 02: Possibilidade de indicar o estagiário para vagas de emprego.



Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 03 revela que 80,40% dos respondentes indicariam o estagiário para dar continuidade na própria organização, reafirmando a satisfação dos respondentes com esses alunos.

A Tabela 04, tomando por base uma escala de 0 a 10 pontos proveniente do NPS, mostra as chances de o estagiário ser indicado pela empresa para um emprego em outra organização.

Tabela 04: Resultados do NPS

Chance de a empresa indicar o estagiário para um emprego em uma escala de 0 a 10	Nº	Porcentagem
0	0	0 %
1	1	2 %
2	1	2 %
3	0	0 %
4	0	0 %
5	2	4 %
6	1	2 %
7	2	4 %
8	11	22%
9	13	26 %
10	19	38 %
TOTAL	50	100 %

Fonte: Dados da pesquisa.

Como foi possível perceber, 43 dos 50 respondentes indicariam os estagiários a uma vaga de emprego em outra organização. As chances de indicação deste grupo variaram entre 80% e 100%, o que demonstra uma avaliação muito positiva dos estagiários do *Campus* (a nota média foi 8,56).

A aplicação da ferramenta NPS procurou complementar a avaliação do nível de satisfação das organizações com os estagiários e, de acordo com seus resultados, pode-se perceber que 10% dos respondentes se enquadram na categoria de detratores, ou seja, são organizações que não mais se relacionariam com os estagiários avaliados e que muito provavelmente não dariam boas referências dos mesmos. Também se identificou que 26% dos respondentes situaram-se como neutros, o que equivale a afirmar que, pela qualidade do trabalho prestado durante o estágio, as organizações que representam não seriam leais aos estagiários e que, caso encontrassem, por exemplo, um colaborador que exercesse as mesmas atividades por uma remuneração menor, facilmente trocariam de estagiário ou não o contrataria. Enquanto organização neutra, seria até possível indicar o estagiário, mas com observações acerca do que não foi satisfatório na experiência. Por fim, foi possível identificar que 64% das organizações são consideradas promotoras, o que é um resultado satisfatório para o *Campus* Rio Pomba no que concerne à qualidade dos serviços prestados pelos estagiários.

ANÁLISE QUALITATIVA

Conforme mencionado anteriormente, as questões abertas procuravam obter justificativas para as notas atribuídas na escala NPS e obter sugestões de melhorias no que se refere à formação dos estudantes do IF Sudeste MG – *Campus* Rio Pomba.

Justificativa das notas do NPS

A Tabela 05 apresenta as justificativas apresentadas mediante o emprego da técnica NPS e sua frequência.

Tabela 05: Justificativas para a avaliação dos estagiários

JUSTIFICATIVA PARA NOTAS BAIXAS	Frequência
Desorganização	1
Desinteresse	2
Dificuldade de elaborar relatórios e pouco conhecimento da língua portuguesa	2
Pouco aperfeiçoamento teórico e prático	5
Pouco prazo para avaliar o estagiário	2
JUSTIFICATIVAS PARA NOTAS ALTAS	
Proatividade, comprometimento e dedicação	24
Eficiência	11
Confiabilidade	1
Total	48

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo que se pode observar da Tabela 05, o desinteresse, a dificuldade de elaborar relatórios e pouco conhecimento da língua portuguesa, o pouco aperfeiçoamento teórico e prático e a desorganização são as justificativas para as notas baixas atribuídas ao trabalho dos estagiários do *Campus* Rio Pomba. Embora tais notas tenham sido pouco recorrentes, é necessário que ocorram reflexões no âmbito de cada curso ofertado pelo *Campus* no sentido de identificar se as queixas dos respondentes estão evidentes no perfil dos estudantes desses cursos. Caso seja constatado que de fato a formação ofertada em determinados cursos não está abrangendo suficientemente essas competências, é possível propor e adotar medidas que contribuam para modificar tal realidade.

Os trechos a seguir demonstram a insatisfação relatada em relação aos aspectos destacados:

“A instituição é qualificada, haja vista o desempenho do estagiário mesmo diante do desinteresse do mesmo. Se a Instituição não fosse qualificada, o programa teria dado totalmente errado”.

“Como ocorre com a maioria dos estagiários, falta prática, botar a mão na massa como a escola ensinava nos tempos de E.A.F.R. P (Escola Agrotécnica Federal de Rio Pomba)”.

“Pouco interesse. Não conseguiu elaborar o relatório de estágio. Pouco conhecimento da língua portuguesa”.

“A estagiária não apresentou conhecimento na área e, além de não se integrar nas atividades da fazenda, ficou o tempo todo atrás de um funcionário.”

Em contrapartida, 70,59% das empresas justificaram as notas altas dadas aos estagiários por causa da observância de características que o mundo do trabalho valoriza. Algumas das justificativas estão nos trechos a seguir:

“Comprometimento e iniciativa”.

“A estagiária que esteve conosco se mostrou muito aplicada, dedicada e interessada. Com certeza, será uma excelente profissional”.

“Ótima formação e compromisso com o serviço”.

Segundo Scalabrin e Molinari (2013, p. 2), “o estudante deve perceber no estágio uma oportunidade única e realizá-lo com determinação, comprometimento e responsabilidade” e, pelas respostas apresentadas anteriormente, nota-se que os estagiários avaliados estão aproveitando tal oportunidade.

4.2.2 Sugestões de melhorias

A AC categorizou as respostas referentes às sugestões para melhoria na formação dos estudantes e seus resultados são apresentados na Tabela 06.

Tabela 06: Síntese das sugestões de aprimoramento da formação dos estudantes

(Continua)

Categoria	Elementos constitutivos
Atividades práticas	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas práticas que integrem prática e teoria • Disponibilização de mais horas para realização de estágios • Visitas técnicas
Cadastro de estagiários para recrutamento	<ul style="list-style-type: none"> • Maior contato entre as empresas e o <i>Campus</i> rio pomba, por meio de um cadastro de estagiários e empresas disponíveis em receber os colaboradores • Parceria entre as empresas e IF Sudeste MG - <i>Campus</i> Rio Pomba
Investimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Maior conhecimento em programas como Word e Excel • Proporcionar mais palestras com empresários, aproximando empresas e alunos • Realizar treinamentos

Tabela 06: Síntese das sugestões de aprimoramento da formação dos estudantes

(Conclusão)

Categoria	Elementos constitutivos
Comprometimento	<ul style="list-style-type: none"> • Mais interesse por parte dos alunos • Serem mais proativos
Maior controle e acompanhamento dos orientadores	<ul style="list-style-type: none"> • Controle maior por parte dos orientadores, estabelecendo contato com a empresa em busca de encontrar soluções para melhorar o desenvolvimento das atividades do aluno • Aumentar a fiscalização dos estágios, pois muitas empresas assinam sem que o aluno realize de fato o estágio
Seguro	<ul style="list-style-type: none"> • A situação (por vezes, inexistência) do seguro de vida dos alunos do IF Sudeste MG - <i>Campus</i> Rio Pomba atrapalha alguns alunos

Fonte: Dados da pesquisa.

As sugestões mencionadas para melhoria da formação profissional dos estudantes envolvem tanto qualidades técnicas quanto de postura profissional relativas ao comportamento dos alunos. A categoria “atividades práticas” é essencial para aproximar o contato entre organizações e estagiários, identificando assim as necessidades e comportamentos exigidos pelo mundo do trabalho. Logo, o aluno que vivenciar a realidade organizacional perceberá o comprometimento exigido pelo mercado de trabalho, característica esta sugerida pelos respondentes.

As categorias “cadastro de estagiários para recrutamento” e “maior controle e acompanhamento dos orientadores” representam a necessidade das organizações em estabelecerem maior aproximação com o IF Sudeste MG - *Campus* Rio Pomba. Além disso, alguns entrevistados mencionam a importância do acompanhamento mais próximo dos orientadores para melhorar a qualidade do trabalho dos estagiários em parceria com as organizações. Tais respostas não só demonstram um ponto falho do *Campus* em relação à formação dos estudantes, como também evidencia que, no que concerne aos participantes da pesquisa, parece haver espaço e oportunidade para o estreitamento dessa relação. Conforme já mencionado nesta pesquisa, Scalabrin e Molinari (2013) ressaltam a importância da troca de experiências entre estagiário e professor em benefício do processo formativo.

A categoria “investimento profissional” relata a necessidade de as organizações obterem estagiários comprometidos com o desenvolvimento de habilidades e aptidões. Isso contribui para um crescimento recíproco, visto que aprimora e desenvolve conhecimentos pessoais do estagiário, proporcionando potencial competitivo e eficiência ao mesmo, além de fidelizar e estender a relação com a organização que o recebe. Segundo Chiavenato (2006, p. 173):

A aptidão para o desenvolvimento pode e deve ser incrementada para o proveito de ambas as partes: pessoas e entidades. O treinamento faz parte do desenvolvimento das pessoas. Em outras palavras, o treinamento é um aspecto específico do desenvolvimento pessoal. E este, por seu lado, é um aspecto específico do desenvolvimento organizacional.

Além disso, alguns respondentes relataram problemas com o seguro de vida dos estudantes, o que gera dificuldade para os estagiários, como relatado por um respondente: “melhorar a situação do seguro, pois isso tem prejudicado alguns alunos⁴”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou identificar o nível de satisfação das organizações com relação aos estagiários fornecidos pelo IF Sudeste - MG *Campus* Rio Pomba, permitindo reconhecer as habilidades adquiridas dos discentes e avaliar as sugestões oferecidas pelos respondentes.

A partir da pesquisa, foi possível verificar que as organizações apresentaram bom índice de satisfação com o trabalho dos estagiários e relataram que estes possuem habilidades exigidas pelo mundo do trabalho. Foram poucos os respondentes que relataram a insatisfação com o serviço recebido e, nestes casos, as respostas qualitativas foram importantes, pois contribuíram com sugestões de melhorias e aspectos a serem analisados com o intuito de melhorar a qualidade da formação ofertada pelo *Campus* Rio Pomba.

A contribuição acadêmica desta pesquisa consiste no fato de não existir, no âmbito do IF Sudeste MG, um estudo sobre a satisfação das organizações em relação à formação ofertada pelo Instituto. São escassos os estudos acerca de satisfação com serviços educacionais pelo ponto de vista do empregador, e esta pesquisa contribuiu para ampliar a discussão sobre capacitação, formação e empregabilidade.

Em termos gerenciais, esta pesquisa permitiu a identificação de oportunidades de melhoria na formação dos estagiários fornecidos pelo IF Sudeste MG – *Campus* Rio Pomba, analisando percepções negativas e positivas com relação à capacidade dos estudantes em aplicar o conhecimento adquirido na academia.

Além disso, considerando a ampla presença da Rede Federal de Educação Tecnológica no Brasil, esta pesquisa pode inspirar a realização de estudos em outras instituições da rede, o que poderá trazer tanto o acréscimo ao conhecimento, quanto as contribuições gerenciais advindas desse conhecimento.

⁴O seguro dos estudantes é realizado no mês de agosto, por meio de licitação. Em fevereiro é enviado um memorando para alertar sobre a contratação do seguro que ocorrerá em agosto, para que este seja realizado na data certa. Porém, os trâmites legais geram atrasos na contratação da seguradora. Sendo assim, se em agosto não estiverem finalizados os procedimentos para contratar a seguradora, o aluno não pode realizar o estágio ou deverá investir no seguro por conta própria. Tais informações explicam o atraso ou a inexistência do seguro por determinado período. O procedimento de contratação da seguradora foi relatado pelo setor de estágio do *Campus* Rio Pomba.

Apesar dos esforços empreendidos para a obtenção dos dados, a principal limitação desta pesquisa foi a baixa participação dos respondentes. Além disso, muitas foram as organizações cujos cadastros se encontravam desatualizados, dificultando o contato com as mesmas.

Cabe evidenciar, ainda, uma limitação de escopo da pesquisa, uma vez que esta se concentrou na visão das organizações que recebem os estagiários e, sendo este um primeiro esforço investigativo sobre o tema, cabe, futuramente, investigar com os estagiários quais tem sido as principais contribuições das empresas para a formação deles. Estariam as organizações atuando, de fato, como co-formadoras dos estudantes?

Sugere-se ainda, considerando a essência dos Institutos Federais, que é a formação que prepara para o exercício das profissões, a realização de futuras investigações de caráter qualitativo, que permitam identificar em cada curso ofertado pelo *Campus* Rio Pomba avaliações mais aprofundadas dos aspectos em que os estagiários podem melhorar sua formação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. C. R.; RESENDE, M. Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica. **Revista Multitexto**, v. 3, n. 1, p. 58-64, 2015.

BRASIL. **Lei nº 11.788** de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

CROCCO, L. et al. **Fundamentos de marketing: conceitos básicos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FERREIRA, C. **Medição pelo método NPS**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/medicao-pelo-metodo-nps/95647/>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Brasília: Liber Livro, 2012.

GOMES, A. F.; TEIXEIRA, A. S. S. Estágio Supervisionado e aprendizagem: contribuição do estágio do graduando de Administração para a formação profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. v. 6. n. 3., 2016.

JUNQUEIRA, M. R.; REIDEL, T.; CUNHA, F. L. Experiência de Estágio Obrigatório em Serviço Social: a efetivação da tríade e da pesquisa na formação profissional. **Textos & Contextos**, v. 13, n. 2, p. 302 - 314, jul./dez. 2014.

MOTTA, P. C. **Medindo a satisfação do consumidor**. Rio de Janeiro: PUC-RIO, 2008.

PATI, CAMILA. **6 diferenciais dos universitários queridinhos das empresas**. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/6-diferenciais-dos-universitarios-queridinhos-das-empresas/>> Acesso em: março de 2017.

PICONEZ, S. **A Prática de ensino e o estágio supervisionado**. 24. ed. Campinas: Papirus, 2011. *Nucleus*, v.17, n.1, abr. 2020

RASMUSSEN, B. K.; THIMM, H. Fact-Based Understanding of Business Survey Non-Response. **The Electronic Journal of Business Research Methods**. v.7, p. 83-92, 2009.

ROSSI, C. A. V.; SLONGO, L. A. Pesquisa de satisfação de clientes: o estado da arte e proposição de um método brasileiro. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 2, n. 1, Curitiba Jan./Abr., 1998.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações**. 11. ed. Campinas: Autores Associados, 2011.

SCALABRIN, I. C.; MOLINARI, A. M. C. A importância da prática do estágio supervisionado nas Licenciaturas. **Revista Científica Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson. UNAR**, v. 7, n. 1, 2013.

SILVA, B. L. P. *et al.* A importância do programa de estágio para as empresas e estudantes: um estudo dos aspectos da formação profissional no município de Varginha – MG. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. **Anais...** Rezende, 2016.