



Instituto Federal de Brasília
Campus Brasília
Tecnologia em Gestão Pública

NAIANE DOS SANTOS VASCONCELOS
NÚBIA DE SOUSA QUEIROZ TAVARES

SATISFAÇÃO NO ESTÁGIO: um estudo sobre os estudantes de
Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia de Brasília

Brasília
2021

NAIANE DOS SANTOS VASCONCELOS

NÚBIA DE SOUSA QUEIROZ TAVARES

SATISFAÇÃO NO ESTÁGIO: um estudo sobre os estudantes de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Monografia apresentada ao Curso Tecnologia em Gestão Pública do *Campus Brasília* do Instituto Federal de Brasília como requisito parcial para obtenção de título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora: Dra. Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos

Brasília
2021

NAIANE DOS SANTOS VASCONCELOS

NÚBIA DE SOUSA QUEIROZ TAVARES

SATISFAÇÃO NO ESTÁGIO: um estudo sobre os estudantes de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Monografia apresentada ao Curso Tecnologia em Gestão Pública do *Campus Brasília* do Instituto Federal de Brasília como requisito parcial para obtenção de título de Tecnólogo em Gestão pública.

Orientadora: Dra. Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos

Aprovado em: 11 de março de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos – Orientadora

Prof.^a. Alexandre Laval Silva – Avaliador

Prof.^a Diene Ellen Tavares Silva – Avaliadora

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus e a nossa família, por nos ajudar nos momentos difíceis e por tanto amor.

A nossa ilustre professora e orientadora Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos que nos ensinou com amor e carinho durante a jornada de pesquisa.

Aos nossos professores, pois sem eles não estaríamos aqui para vivenciar essa trajetória acadêmica de tantos desafios.

O principal objetivo da educação é criar pessoas capazes de fazer coisas novas e não simplesmente repetir o que outras gerações fizeram.

Jean Piaget

RESUMO

A satisfação no ambiente de trabalho é um tema recorrente da sociedade contemporânea. O estagiário faz parte do corpo da organização e deve ser inserido também na avaliação. Por isso, este trabalho tem como objetivo medir o grau de satisfação no estágio dos alunos do curso Tecnólogo em Gestão Pública do segundo ao quinto período, do turno vespertino e noturno do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. A pesquisa é definida como descritiva com foco em estudo de campo, utilizando amostra não probabilística. E tem como técnica de coleta de dados o questionário Escala de Satisfação o Trabalho (EST) de Siqueira (2008). Os resultados mostram que a média mais alta foi a satisfação com o supervisor e com os colegas de trabalho, o que sinaliza o desenvolvimento de habilidades sociais aprendidas mediante o processo de ensino-aprendizagem da prática no ambiente organizacional. Ainda, os resultados revelam que a triangulação da escola-aluno-empresa apresenta barreiras para o fortalecimento da política de estágio no Instituto Federal de Brasília (IFB), sobremaneira da carência de descentralização de informações pertinentes ao estágio.

Palavras-chave: Satisfação. Estágio. Avaliação. Tecnologia em Gestão Pública.

RESUMEN

La satisfacción en el trabajo es un tema recurrente en la sociedad contemporánea. El pasante es parte de la organización y también debe estar incluido en la evaluación. Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo medir el grado de satisfacción en la pasantía de los estudiantes del curso de Tecnólogo en Gestión Pública del segundo al quinto período, del turno vespertino y nocturno del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Brasilia. La investigación se define como descriptiva con enfoque de estudio de campo, utilizando una muestra no probabilística. Y tiene como técnica de recogida de datos el cuestionario Escala de Satisfacción del Trabajo (EST) de Siqueira (2008). Los resultados muestran que el promedio más alto fue la satisfacción con el supervisor y con los compañeros de trabajo, lo que señala el desarrollo de las habilidades sociales aprendidas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje de la práctica en el entorno organizacional. Los resultados también revelan que la triangulación escuela-alumno-empresa presenta barreras para el fortalecimiento de la política de las prácticas en Instituto Federal de Brasília (IFB), especialmente la falta de descentralización de la información relevante para la pasantía.

Palabras clave: Satisfacción. Prácticas. Evaluación. Tecnología en Gestión Pública.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos participantes	39
Tabela 2 - Matriz do Curso dos participantes	39
Tabela 3 - Faixa Etária dos participantes	40
Tabela 4 - Renda Per Capita dos participantes	40
Tabela 5 - Tipo de empresa dos participantes	40
Tabela 6 - Razões para estagiar	41
Tabela 7 - Recebimento de bolsa-auxílio	41
Tabela 8 - Turno do curso dos Estudantes	42
Tabela 9 - Interpretação da EST	42
Tabela 10 - Satisfação com Colegas de trabalho.....	42
Tabela 11 -Satisfação com a Bolsa-auxílio	44
Tabela 12 - -Satisfação com a bolsa-auxílio de acordo com a renda do participante	45
Tabela 13 - Satisfação com o Supervisor.....	46
Tabela 14 - Satisfação com a Natureza de Trabalho	48
Tabela 15 - Satisfação com as promoções	49
Tabela 16 - Satisfação com a Coordenação de Estágio	50
Tabela 17 - Satisfação com a Integração entre escola-aluno-empresa e agente integrador	52

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modernização do estágio como lei no Brasil: direitos conquistados	18
Quadro 2 - Estilo de liderança	24
Quadro 3 - Estudos sobre supervisão	26
Quadro 4 - Organização de teorias que versam sobre a natureza do trabalho	27
Quadro 5 - Teorias motivacionais acerca da satisfação com colegas de trabalho	30
Quadro 6 - Dimensões da satisfação por Siqueira (2008).....	36
Quadro 7 - Relatos dos Aluno sobre a Coordenação de Estágio	51
Quadro 8 – Impacto da Instrução Normativa nº 213 na percepção dos alunos do IFB	54

Sumário

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Contextualização do curso Tecnologia em Gestão Pública no IFB.....	12
1.2	Objetivos	14
1.3	Justificativa.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	A função do estágio e seu contexto na Lei de Estágio no Brasil.....	17
2.2	A satisfação no trabalho: uma abordagem teórica	21
2.3	Satisfação com o salário	22
2.3.1	Satisfação com a bolsa auxílio	22
2.4	Satisfação com o chefe	23
2.4.1	Satisfação com o supervisor de estágio	25
2.5	Satisfação com a natureza de trabalho	26
2.5.1	Satisfação com a natureza de trabalho: um olhar sobre as atividades realizadas pelos estagiários	28
2.6	Satisfação com os colegas de trabalho.....	29
2.6.1	Satisfação com os colegas de trabalho: importância das competências sociais para a formação plena do estagiário	30
2.7	Satisfação com as promoções e a singularidade do estágio.....	31
3	METODOLOGIA.....	32
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	32
3.2	Caracterização da organização, setor, área ou indivíduos objeto do estudo	33
3.3	População e amostra	34
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	34
3.4.1	A escala de satisfação de Siqueira.....	35
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	37
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	39
4.1	Perfil dos Entrevistados.....	39
4.1.1	Sexo	39
4.1.2	Matriz do Curso	39
4.1.3	Faixa etária.....	39
4.1.4	Renda Per Capita	40
4.1.5	Tipo de Empresa	40
4.1.6	Recebimento de estágio	41
4.1.7	Turno do Curso.....	41
4.2	Análise das dimensões da EST	42

4.2.1	Categoria A - Satisfação com os colegas	42
4.2.2	Categoria B - Satisfação com a Bolsa-Auxílio	44
4.2.3	Categoria C - Satisfação com o supervisor	46
4.2.4	Categoria D - Satisfação com a natureza do Trabalho	47
4.2.5	Categoria E - Satisfação com as promoções.....	49
4.3	Percepção dos alunos acerca do andamento da política de estágio	50
4.3.1	Satisfação com a Coordenação de estágio	50
4.3.2	Satisfação com a integração entre escola-aluno-empresa e agente integrador(CIEE)	52
4.3.3	Impactos da Instrução Normativa nº 213 na percepção dos estudantes do IFB53	
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
	REFERÊNCIAS.....	58
	APÊNDICE A: Questionário do perfil do participante e perguntas abertas	64
	APÊNDICE B: Questionário Escala Likert das 5 dimensões de Siqueira (2008) e satisfação com andamento da política de estágio.....	66

1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos, as mudanças legais foram sendo estabelecidas, o que possibilitou, morosamente, a consolidação do estágio como política pública voltada aos princípios humanos e pedagógicos (ALMEIDA; LAGEMANN; SOUSA, 2006).

Em meados da década de 40, no ápice da industrialização brasileira, foi instituído o Decreto-Lei nº 4.073, pelo qual foi definido o estágio como período de trabalho, sobremaneira realizado no chão da fábrica, em que o estudante seria supervisionado por um docente. Tal decreto não inibiu as práticas de subcontratação de estagiários, pois o viés de garantias estava limitado apenas aos contratantes (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Por muito tempo as legislações, as portarias, os decretos, com conteúdos profusos entre si, deixaram brechas para que fossem interpretados de acordo com a vontade dos interesses empresariais, haja vista que, até meados dos anos 2000, não havia um consenso no que se refere ao estágio como elemento fundamental de integração entre escola, estudante e empresa (MARRAN; LIMA, 2011).

Ainda, Colombo e Ballão (2014) teorizam que as primeiras leis tiveram mudanças minimamente significativas em termos de fortalecimento da institucionalização do estágio no Brasil. Para tanto, algumas ponderações são relevantes, na medida em que, tais bases legais, permitiam às empresas, como a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, a contratação, sem a obrigação de realização de termos de compromissos formais de estudantes para a realização de atividades de interesse social, apenas no intuito de angariar, para as empresas, subsídios fiscais.

Por outro lado, houve também, mudanças fundamentais, potencializadas pela Constituição Cidadã, trazidas pela Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994, que instituiu em seu artigo 1º, parágrafo único, a possibilidade de contratação de pessoas com deficiência e a segurança do estudante está devidamente matriculado como requisito para estagiar (BRASIL, 1994).

Apesar dessas mudanças terem sido insuficientes para fortalecer o estágio no Brasil, é notório que o Estado procurou estabelecer, na agenda de políticas públicas, debates acerca do tema. Mas, foi no ano de 2008, depois de quase 70 anos do primeiro decreto que instituiu o estágio como período de trabalho no chão de fábrica, a Lei de Estágio foi aprovada, o que institucionalizou o ato de estagiar como um

processo de ensino-aprendizagem trazendo, assim, segurança para o aluno, para a empresa e para a instituição de ensino (PINHEIRO, 2009).

Dessa maneira, cabe destacar alguns objetivos do estágio que são fundamentais para a consolidação dessa política pública, são estas: triangulação do ensino, da pesquisa e da aprendizagem; aplicação de habilidades; desenvolvimento da cientificidade; aplicação de conhecimentos teóricos, entre outros (PINHEIRO, 2009).

Mediante os objetivos expostos, de acordo com Silva *et al.* (2016) percebe-se a importância do estágio para a concretização de uma educação voltada à autonomia do educando, já que oferece a possibilidade de aplicação e de desenvolvimento de novas habilidades, competências e, sobretudo, de conhecimentos.

E, para tanto, ainda para Silva *et al.* (2016), o sistema educacional deve trabalhar com políticas que permitam a aprendizagem, não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também, para uma vivência saudável em sociedade. Tal cenário é potencializado pela política de estágio que, por intermédio da integração empresa-aluno-instituição, possibilita a consolidação de habilidades técnicas, sociais e culturais.

1.1 Contextualização do curso Tecnologia em Gestão Pública no IFB

O Instituto Federal de Brasília (IFB), local escolhido para a aplicação da pesquisa, é apenas uma das instituições públicas espalhadas pelo Distrito Federal. Instituído pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, tem como característica a “educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas”. Assim, os institutos se configuram como uma política pública orientada para os interesses da sociedade e para a universalização do ensino (BRASIL, 2008b).

Ainda, nesse contexto, o IFB tem, também, como princípios norteadores, o desenvolvimento local e social para que todas as pessoas das regiões administrativas possam ter a oportunidade de realizar um curso ou um projeto em suas dependências (IFB, 2017).

O curso escolhido para o desenvolvimento da pesquisa foi o de Tecnologia em Gestão Pública. Este curso tem como objetivo:

Contribuir com a formação de profissionais para atuarem nas diferentes esferas e segmentos da Gestão Pública, tendo em vista a necessidade de elaboração, execução e monitoramento das políticas públicas necessárias ao desenvolvimento econômico e social, além da conseqüente diminuição das desigualdades (IFB, 2017).

Ao considerar, dessa forma, que Brasília é o centro da administração pública em todo território nacional, o curso em Gestão Pública cumpre um papel fundamental na busca pela melhoria da prestação de serviços, mediante a formação de gestores capacitados para trabalharem de forma a observar a constituição e a indisponibilidade do interesse público (IFB, 2017).

Assim, o estudante do curso de Tecnologia em Gestão Pública é formado para atuar em diversas instituições e organizações. O campo de atuação para o formado em gestão é amplo, o que abrange o assessoramento, assistência, desenho de políticas públicas e entre outros (IFB,2017).

Nesse sentido, para a formação plena do aluno e para responder o objetivo do curso, o estágio apresenta-se como uma ponte desafiadora para a aplicação de melhorias nas organizações, sobremaneira no setor público, haja vista que a educação é o fator mais considerável para que o país possa se tornar uma referência na implementação democrática de políticas públicas (IFB, 2017).

Diante disso, o estágio curricular supervisionado compreende, de acordo com o Artigo 82 da Resolução nº 27-2016/CS-IFB, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, e, salvo os casos em que o plano pedagógico do curso não obrigue, todos os alunos do IFB devem fazer estágio (IFB, 2016).

Nesse sentido, a percepção do estágio pela lente da instituição vai além daquela que prega que o ato de estagiar é apenas uma complementação das teorias aprendidos em sala de aula, isto é, as relações interpessoais, sociais e culturais são, também, elementos fundamentais para o crescimento do aluno, não apenas como futuro profissional, mas também como cidadão (IFB, 2016).

Em relação ao Projeto Pedagógico de 2017(PPC), o estágio é de caráter não obrigatório. No entanto, mesmo que os alunos não sejam obrigados a fazer estágio, a instituição conta com uma coordenação e uma docência responsável pelo acompanhamento dos estagiários (IFB, 2017).

Uma vez o aluno devidamente matriculado, o estágio pode ser realizado nas organizações públicas, privadas e na comunidade em geral. Para tanto, o estágio curricular deve ser instruído pelo seu caráter singular, visto que o aperfeiçoamento do aluno está diretamente relacionado ao processo de ensino-aprendizagem e devem ser observados também todos os procedimentos legais (BRASIL, 2016).

Diante disso, a pesquisa busca avaliar a satisfação dos estagiários do curso de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Brasília, uma vez que o estágio é uma estratégia pedagógica fundamental para a formação do educando. Ainda, esse estudo busca conhecer, na visão dos estagiários, como está o andamento dessa política e também angariar estratégias para a melhoria e monitoramento do estágio no Campus Brasília.

Assim, a pesquisa pretende responder à pergunta: Qual é o nível de satisfação no estágio dos estudantes do segundo ao quinto semestre do curso de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Brasília?

1.2 Objetivos

Objetivo Geral: Identificar o nível de satisfação no estágio dos estudantes do segundo ao quinto semestre do curso de Tecnologia em Gestão Pública no Instituto Federal de Brasília.

Objetivos Específicos:

- Analisar a contribuição do estágio para a vida profissional e acadêmica dos estudantes de gestão pública.
- Relacionar a aprendizagem e a prática dos estudantes em relação ao estágio desenvolvido.
- Avaliar as variáveis de relacionamento interpessoal dos estagiários com os colegas de trabalho e o supervisor.
- Verificar o nível de satisfação com a bolsa-auxílio, conforme o perfil do entrevistado.

1.3 Justificativa

Com o advento do pensamento gerencialista, principalmente na década de 1990 com o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), os estabelecimentos públicos passaram a exercer parâmetros semelhantes aos processos realizados pelo setor privado. Para tal, a política de governo FHC buscava, por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), desenvolver ferramentas para alcance da eficiência, no qual foram adotadas medidas de flexibilização, de avaliação, de terceirização e de qualidade (SCHILICKMANN, 2016).

A reforma do aparelho do Estado foi uma resposta rápida para as inovações que o mundo estava passando, isto é, precisava, naquele momento, da implantação de uma gestão pública cada vez mais modernizada e que, por sua vez, demandava funcionários mais especializados (PEREIRA, 1998).

Esse legado, realizado pelas políticas gerencialistas até os dias de hoje, reflete-se na demanda por profissionais experientes. Assim, para que a formação dos gestores seja plena e efetiva é necessária a inserção de estratégias pedagógicas para o desenvolvimento de talentos humanos no plano pedagógico do curso (MINTZBERG; GOSLING, 2003).

O profissional da área de administração, frente às relações gradativamente dinâmicas, precisa desempenhar capacidades de exteriorização de competências em que a área demanda. Isso se reflete na necessidade de transversalidade entre os conhecimentos (bases teóricas para aplicação na prática), habilidades (capacidades de organização e direção) e atitudes (faculdades de controle) (RUAS, 2003).

Para Keinert (1994) o administrador, dentro das dimensões das habilidades, precisa fortalecer as relações humanas, profissionais e públicas. Os elos humanos referem-se à capacidade de enfrentar as mudanças de forma flexível e superando as crises com base na liderança. A conexão profissional, por sua vez, ocupa-se ao estudo das capacidades dos gestores atuarem sobre os princípios de inovação e de treinamento. Por fim, aspectos de publicidade e transparência permitem a observação dos valores intrínsecos à máquina pública: responsabilidade ética, social e democrática.

Partindo dos estudos Keinert (1994) e de Ruas (2003), infere-se que a prática durante o curso é de suma importância para que o gestor atue de forma eficiente nos

futuros cargos que poderá ocupar. Tal prática possibilita ao universitário ter contato direto com a realidade vivenciada no campo profissional, o que possibilita não apenas a construção de profissionais capacitados para entregar respostas efetivas para os problemas do ambiente de trabalho, mas também oferece oportunidades para o desenvolvimento da comunicação empática e da responsabilidade social (REGO, 2013).

Assim, essa temática é fundamental para entender a necessidade da educação pública inserir, no ambiente universitário, estratégias práticas para a formação de gestores públicos com senso de cidadania para atuar em uma organização que está crescentemente inserida nas inovações de processo e de qualidade. Isso se reflete nas necessidades de aperfeiçoamento de competências de futuros administradores no ambiente educacional, uma vez que deve ser norteada na entrega de resultados positivos para todos os cidadãos (IFB, 2017; REGO, 2013).

Diante dessa necessidade, o estágio, que é um processo educativo, oferece ao discente a oportunidade de desenvolver relações éticas e profissionais, tal como permitir a organização a obtenção de capital intelectual (SILVA, 2016). Esse caminho de trocas de experiência e de conhecimentos é fundamental na construção de políticas pedagógicas voltadas ao desenvolvimento pleno do educando (FREIRE, 1996).

Em um estudo realizado por Almeida, Lagemann e Sousa (2006) sobre a importância do estágio supervisionado para a formação de administradores, os autores refletem que há poucos estudos acerca do papel desempenhado pelas atividades supervisionadas para a formação do universitário. Esse cenário cerceia, então, a possibilidade de captação de barreiras, pela agenda pública, que dificultam a construção de profissionais capacitados para entregar respostas efetivas para os problemas do ambiente de trabalho de forma responsável, ética e rápida.

Este trabalho, portanto, visa, além de entender os mecanismos que influenciam a satisfação do estagiário e propor estratégias de melhoria na integração empresa-aluno-instituição, contribuir para o debate dos elementos fundamentais para a construção de uma política de estágio cada vez mais fortalecida, frente à passividade do meio acadêmico na investigação e análise quanto ao estágio no Brasil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a realização da pesquisa, o referencial teórico foi dividido, primeiramente em um tópico que aborda os principais aspectos da Lei de Estágio no Brasil, isto é, a modernização que a lei trouxe nos fortalecimentos das relações de estágio, relacionando-o com autores de artigos científicos e de dissertação de mestrado acerca do papel do estágio.

O segundo tópico aborda a satisfação no trabalho de forma geral, demonstrando, por meio de Siqueira (2008) e Robbins (2006), algumas abordagens sobre o tema, pelos quais foram sendo modificados ao longo do tempo.

Por fim, como está caracterizado na metodologia, será utilizado a Escala de Satisfação da autora Mirlene Maria Matias Siqueira-EST (2008) para coleta de dados e, assim como na divisão em 5 dimensões da EST, a terceira parte do referencial também está dividida em 5 tópicos, focados na administração em geral e seus devidos subtópicos, focados nos estudos sobre o estágio.

É importante ressaltar que, para Roesch (1999), o estagiário faz parte da organização e, para isso, a política de recursos humanos deve observar tanto o processo de ensino-aprendizagem, quanto suas políticas organizacionais, fazendo, assim, a interconexão entre as teorias sobre a administração (liderança, comportamento e processo) e métodos que assegurem o ensino-aprendizagem (supervisão, habilidades, competências e conhecimentos).

2.1 A função do estágio e seu contexto na Lei de Estágio no Brasil

A Lei de Estágio consolida de forma clara e objetiva que o caráter do estágio deve ser elencado diretamente no processo de ensino-aprendizagem, pois o caracteriza como uma manifestação educativa no ambiente de trabalho (BRASIL, 2008a).

Além de caracterizar a singularidade do estágio, ligada diretamente ao processo ensino-aprendizagem, a Lei nº 11.788, de 25 de dezembro de 2008, trouxe diversas mudanças, sendo as mais importantes elencadas por Colombo e Ballão (2014) no Quadro 1:

Quadro 1 - Modernização do estágio como lei no Brasil: direitos conquistados

Direitos conquistados pela Lei de Estágio
A) Fica a escola responsável por definir se o estágio será obrigatório ou não
B) Monitoria, extensão, iniciação científica só é estágio se tiver elencados no plano pedagógico do curso
C) O Termo de Compromisso(TCE) passou a ser transversal entre a universidade/escola, aluno e a organização, o que fortalece a participação da instituição de ensino.
D) Os estudantes com deficiência têm direito a 10% das vagas, sendo a jornada de trabalho máxima de 4 horas diárias
E) Carga horária limitada a 6 horas diárias sendo em alguns casos 8 horas, no entanto, as horas semanais não podem passar de 30 horas.
F) Jornada de meio-período na semana de provas
G) Férias remuneradas
h) Responsabilidade mútua entre escola e empresa, sendo respectivamente o docente orientador e supervisor

Fonte: Adaptado Colombo e Ballão (2014).

Para Andrade (2004), o estágio é uma porta de entrada para a interdisciplinaridade entre os conceitos aprendidos na grade curricular do curso, mas também é uma fonte agregadora dos princípios éticos, sociais, morais, profissionais. Assim, por meio da aprendizagem, o graduando seja capaz de alcançar a sua autonomia e, mediante as experiências vivenciadas pela prática.

Rego (2013) colabora com o pensamento de Andrade (2004), na medida em que considera o estágio uma experiência colaborativa entre os eixos sociais, acadêmicos e profissionais. Tais autores, elaboram teorias que vão ao encontro do pensamento de que o estágio é um processo não apenas relacionado a

complementação teórica, mas também referenciado pelo desenvolvimento da identidade do educando.

Ainda, para Colombo e Ballão (2014) o estágio vai ao encontro da realidade econômica do mundo do trabalho. É uma forma de interação entre aluno, empresa e escola. Isto é, uma rede de comunicação e transversalidade entre fatores comuns à sociedade.

Nesse caso, o ganho pedagógico é mútuo, pois todos ganham com essa política pública. Um exemplo de ganho é o contato dos profissionais com procedimentos teóricos de qualidade, aprendidos na universidade, para a aplicação no ambiente de trabalho. Tal como, o reconhecimento da instituição de ensino como modelo de educação e inovação (COLOMBO; BALLÃO,2014).

Por outro lado, apesar da segurança da Lei de Estágio, Silva (2016) afirma de forma crítica, em sua dissertação de mestrado, que muitos estudantes, mesmo não estando de acordo com as atividades do estágio, aceitam as condições da empresa sem ao menos uma fiscalização rígida.

Assim, muitos alunos fazem o estágio por obrigação ou para conseguir horas complementares, ou até mesmo por necessidade de renda. Por consequência, ficam limitados, em muitos casos, apenas aos requisitos da concedente, sendo assim, um descaminho para crescimento do estagiário (SILVA, 2016).

Dessa forma, para assegurar a transversalidade entre escola-aluno-empresa, a Lei de Estágio regulamenta em seu Artigo 7, os deveres da instituição de ensino, sendo eles: a preservação do caráter pedagógico do estágio; a observância das instalações da organização, tanto nas relações humanas, quanto nos procedimentos em geral da concedente e, por fim, o zelo pelo compartilhamento de informações pertinentes entre a empresa e o aluno (BRASIL, 2008a).

Como exposto, a instituição de ensino precisa atuar de forma a fortalecer os vínculos entre a educação teórica e a prática. Assim, é imprescindível o papel da universidade no acompanhamento do aluno, por meio da escuta e debate com o aluno (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011).

Nesse contexto sobre o papel da instituição de ensino e da coordenação de estágio, Silva (2011) discorre que é necessário, para o fortalecimento do estagiário,

uma boa orientação que parte não apenas no ambiente de trabalho, mas também na escola.

É importante ressaltar que, no início do estágio, o aluno pode encontra-se diante de um cenário de informações insuficientes ou mesmo perante de um sentimento de insegurança com a empresa. Nesse sentido, é essencial que o docente orientador possa lhe oferecer apoio, por meio da comunicação, diálogo e do debate, sendo esses fundamentais para assegurar os seus direitos (SILVA, 2011).

Ainda, para Silva (2011, p. 2), “É preciso ter muita paciência, exercer uma escuta atenciosa, cuidadosa desprovida de julgamentos e dedicação, são horas que precisam ser muito bem distribuídas e supervisionadas, pois em alguns estágios nos deparamos com diversas situações inesperadas, conflitantes”. Dessa forma, se o aluno não se sentir protegido e apoiado pelos professores, pelos colegas e pela coordenação, ele poderá desenvolver medo de comunicar à instituição quando se sentir violado em seus direitos.

Em relação às obrigações da concedente, tem como principais responsabilidades: o oferecimento de estrutura humana e acolhedora; zelar pelo cumprimento do termo de compromisso; fiscalizar os documentos; manter a comunicabilidade com o estagiário, por meio da escolha de um supervisor da área do curso do aluno (BRASIL, 2008).

Sobre o olhar das empresas no que se refere o processo de estágio Domingo (2002 apud BIANCHI e OLIVEIRA, 2011, p. 6) discorre:

Os estágios passam a fazer parte das estratégias de recursos humanos das empresas, na medida em que esta seleciona jovens com potencial de desenvolvimento e aproveitamento interno. Por isso, podem-se considerar as organizações como atores da inserção profissional. Para algumas empresas, o estágio é o meio de se fazer conhecer no sistema de formação inicial, possibilitando aproximar-se das escolas e universidades para desenvolver uma parceria e ter acesso a um número maior de candidatos para os postos disponíveis. A prática local do estágio permite aos empregadores participar ativamente da construção do percurso de inserção dos jovens. Sobre o impulso conjunto dos sistemas educativos e das empresas, uma forma de regulação da entrada na vida ativa é desenvolvida por meio dos estágios. Para os estudantes, sua inserção prévia na esfera do trabalho é a maneira pela qual adquirem capitais culturais e simbólicos, o que lhes permite ampliar as suas oportunidades na disputa do jogo do mundo do trabalho

Assim, em meio à necessidade de flexibilização, isto é, da demanda de rápidas respostas para as mudanças ocorridas em escalas globais, as organizações buscam incessantemente talentos humanos capazes de compreender e relacionar suas

habilidades e conhecimentos de forma eficaz com o ambiente organizacional. Assim, o comportamento do estagiário influencia, notadamente, nas decisões do setor em que trabalha, na medida em que é uma peça fundamental para a integração, na prática, dos conhecimentos e de técnicas inovadoras aprendidos em sala de aula (ROESCH, 1999).

Ainda, para Machado *et al* (2015) a organização acolhedora do estagiário deverá o considerar como sujeito que também faz parte do processo de construção de soluções e de aplicação de tarefas para o alcance das metas organizacionais. Para tanto, é importante a inclusão do universitário no processo de tomadas de decisões, para que, por meio da observação e do debate possam, em solidariedade, construir cada vez mais instituições fortalecidas.

2.2 A satisfação no trabalho: uma abordagem teórica

Os estudos sobre satisfação marcaram visões conceituais de diferentes formas. Segundo Siqueira (2014), os primeiros trabalhos sobre satisfação estavam ligados diretamente à motivação, o que tratava a satisfação como causa dos comportamentos individuais na organização.

Por outro lado, autores como Robbins (2006) considera a satisfação como uma das três atitudes direcionadas ao trabalho. Nesse sentido, essa atitude revela o grau de positividade que o funcionário manifesta no ambiente organizacional.

Ainda, para Robbins (2006), fatores como definir se o chefe supervisiona com justiça pode determinar, por exemplo, o grau da cidadania organizacional. Um outro fator importante a ser analisado é a satisfação do público externo na maneira como funcionários o trata, quanto mais os profissionais trabalham com satisfação, mais os clientes ficam contentes com o serviço.

No início dos anos 2000, de acordo com Siqueira (2008), os estudos revelaram que a satisfação no trabalho estava, também, diretamente ligada aos processos gerenciais. Então, políticas de retorno e de distribuição de tarefas, de deveres e de direitos, assim como Robbins (2006) teoriza, são fundamentais para a percepção de justiça do trabalhador. Além disso, o entendimento de que a organização procura políticas de bem-estar e de reciprocidade são fundamentais para que o funcionário trabalhe satisfeito.

Diante de todos esses principais conceitos abarcados pelos estudos sobre satisfação, é possível inferir que ambos trabalhavam com a satisfação de forma dimensionada, o que permeou, ao longo dos anos, cinco dimensões principais para a mensuração do contentamento com as políticas da organização, são elas: “satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 59).

Assim, nos próximos tópicos será analisado, por meio de estudos científicos, as principais abordagens e conceitos aplicados em cada dimensão apontada por Siqueira (2008) e, para cada tópico, será desenvolvido um subtópico focado nas pesquisas relacionadas ao estágio.

2.3 Satisfação com o salário

A percepção de justiça é um dos fatores mais importantes para definir o grau de contentamento com as formas de retorno e distribuição de direitos em uma empresa. Quando um funcionário considera a política de remuneração boa, tal concepção, promovida pela satisfação, por meio da equidade, o faz inferir que há, dentro da organização, o sentimento de cidadania organizacional (ROBBINS, 2006).

O aspecto salário, segundo a teoria dos dois fatores de Herzberg, insere-se nos fatores extrínsecos, isto é, que estão fora do controle dos funcionários, e que, por sua vez, não geram a satisfação, mas sim minimizam a insatisfação dos indivíduos (BERGAMINI, 1992).

Por outro lado, para a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, remuneração é um dos aspectos primários para a satisfação do funcionário. Após as necessidades fisiológicas serem supridas, o próximo passo seria o trabalho com o fator segurança que abrange a boa remuneração, a estabilidade no emprego, seguro de vida e entre outros (MASLOW, 1954).

2.3.1 Satisfação com a bolsa auxílio

Segundo Roesch (1999), o estagiário faz parte da organização e é considerado a ponte entre o saber teórico e a prática dos processos administrativos. Contudo, ressalta-se a singularidade do estágio no Brasil, uma vez que, este processo, é voltado aos princípios pedagógicos e para a formação profissional, sem caracterizar vínculos empregatícios.

De acordo com a Lei nº 11.788/2008, a contraprestação em dinheiro para o estagiário tem carácter de obrigatoriedade, excetuando-se o estágio não obrigatório. No entanto, o regulamento não estipula os valores, o que possibilita o acordo entre a empresa e o estagiário (BRASIL, 2008a).

A Lei de Estágio, em muitas vezes, cria oportunidades para a contratação, sobremaneira no setor privado, de mão-de-obra barata, devido o déficit de segurança de fiscalização das atividades realizadas pelo estudante, ainda presente na sociedade. Embora esse cenário seja realidade em muitas situações, é importante destacar que há empresas, seja elas no setor privado ou no público, que trabalham de forma a garantir segurança para o estagiário. Mesmo a lei não estipulando valores para a contraprestação da troca de aprendizado, percebe-se que os projetos de estágio supervisionado estão cada vez mais voltados para a aprendizagem e para o fortalecimento da bolsa-auxílio (OLIVEIRA; FILHO; RODRIGUES, 2015).

Sobre o papel da bolsa auxílio para os estudantes, uma pesquisa realizada com 17 mil estudantes, em 2020, pelo Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e pelo Ibope Inteligência, destaca sua importância para a ajuda nas despesas da casa e para o pagamento dos estudos. Cerca de 36% dos entrevistados apontaram que o dinheiro é essencial para o pagamento da faculdade e 41% para as despesas da casa (RODRIGUES, 2020).

2.4 Satisfação com o chefe

O estilo de supervisão é um estudo que remonta desde as primeiras décadas do século XX, Likert, em sua teoria do comportamento organizacional, desenvolveu um modelo de liderança baseado em 4 formas de gestão: autoridade coercitiva, benevolente, consultiva e participativa. As duas primeiras referem-se a um tipo de supervisão voltadas à centralidade das decisões. Já a consultiva e a participativa referem-se às políticas de trabalho descentralizadas em que todos os funcionários ganham autonomia para desenvolver atividades, com vistas à inovação e a flexibilidade (BERNDSEN; MACHADO, 1974).

Como se percebe, após as primeiras formas de gerenciamento por resultados, os modelos de gestão buscam, na imagem do chefe, uma alternativa de liderar para as mudanças constantes, o que fortalece a importância de estratégias baseadas em cientificidade para a tomada de decisões. Dessa maneira, um bom líder manifesta-se

pelo relacionamento, isto é, para que a organização alcance seus resultados, a coordenação deve ser conjunta com todos os colaboradores. Assim, a relação líder-liderado precisa consolidar-se pela confiabilidade e responsabilidade ética (KOUZES; POSNER, 1997).

Segundo Robbins (2006), existem três tipos de confiança a serem observados nas organizações. A primeira é por meio da intimidação, a segunda pelo conhecimento e a terceira através da identificação. Esta refere-se aos vínculos emocionais consolidados, ao longo do tempo, por uma equipe de trabalho. O conhecimento, por sua vez, manifesta-se pela consciência de um chefe sobre as ações do liderado, uma vez que a troca de informações e de experiências são fortes laços entre eles. E, por fim, a intimidação, refere-se à subordinação por meio do medo e do autoritarismo.

Assim, a confiança por meio do conhecimento é a que mais se destaca no meio organizacional. Para tanto, a habilidade comunicativa precisa manifestar-se nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. A comunicação, portanto, é a base das relações de liderança, que é caracterizada pela capacidade de transmissão de informações claras e inovadoras para alcançar efetivamente o discurso (MAXIMIANO, 2004).

Ainda, para Maximiano (2004), há três estilos de liderança elencadas no Quadro 2:

Quadro 2 - Estilo de liderança

Estilo de liderança/uso da autoridade	Definição
Orientada para tarefa	A preocupação está ligada apenas ao cumprimento de atividades, o que caracteriza um líder distante dos funcionários e autocrático.
Orientada para pessoas	São manifestações voltados para o modelo democrático, o que consiste no foco nas relações humanas, o sentimento de apoio e na escuta atenta das necessidades dos funcionários.
Orientado para a relação tarefa-pessoas	Estilo que considera tanto as tarefas quanto as pessoas. Assim a eficácia das tomadas de decisões estaria ligada não apenas às relações interpessoais, mas também às atividades, isto é, a satisfação e o desempenho precisam ser trabalhados conjuntamente e organizadamente.

Fonte: Adaptado Maximiano (2004).

A teoria das necessidades de Maslow (1954) sugere que as necessidades sociais precisam ser satisfeitas para evitar a frustração no trabalho. Para tanto, as relações com a chefia devem ser observadas, já que, como demandas sociais, o funcionário fica mais alegre quando é liderado de forma comunicativa e amigável.

Já para a Teoria dos Fatores higiênicos de Herzberg é necessário que a política organizacional trabalhe de forma a minimizar os aspectos de supervisão ineficaz - considerados de referências extrínsecas - uma vez que, tal fator, contribui, extremamente para a insatisfação dos funcionários (ROBBINS, 2006).

No modelo de gerenciamento de McGregor, precisamente a Teoria Y, revela que a administração de uma organização precisa observar a potencialidade humana, a resolutividade de problemas de forma rápida e eficiente, a inovação, a delegação de responsabilidades e a autoavaliação do desempenho. Tais mecanismos, só são possíveis de serem alcançadas, caso o líder trabalhe conjuntamente com a equipe, por meio da comunicação, organização e direção (ROBBIES, 2006).

2.4.1 Satisfação com o supervisor de estágio

Para Rigobello *et al.* (2018), o supervisor tem atividades fundamentais para o ensino e o aprendizado do estagiário. É de suma importância a figura mediadora de um profissional que possa auxiliá-lo nas tarefas do dia a dia, como também observar se os objetivos propostos pelo termo de compromisso e o currículo do curso estão sendo observados.

Segundo Buriolla (2001), o estudo sobre a supervisão em estágio está relacionado em três dimensões: administrativa, operacional e educativa. O enfoque administrativo está relacionado aos modelos de diligências do chefe em favor das teorias motivacionais, tais como, as das necessidades, teoria x e y, teorias sobre treinamento e entre outros.

Sobre a forma operacional está relacionada ao processo estratégico do agir profissional, isto é, às formas de atuação do chefe em relação ao estagiário. E, por último, a ação educativa está concernente ao processo de ensino-aprendizagem, o que busca a melhoria das relações humanas na concretização da formação plena do estagiário de acordo com o currículo do curso (BURIOLLA, 2001).

Assim, para que o supervisor atue de forma eficiente devem ser observadas, a relação ensino-aprendizagem que versa sobre a capacidade do estagiário se relacionar com o supervisor e, este, por sua vez, transmitir conhecimentos, habilidades e competências que aprendeu ao longo de sua vida. Para tanto, a supervisão deve estar orientada para o debate, isto é, a comunicação faz se necessário para que os aprendizes possam tirar e esclarecer suas dúvidas, não apenas ligadas às atividades, como também a aprendizagem vivencial (Quadro 3).

Em suma, o supervisor tem um papel fundamental assim como um professor (BURIOLLA, 1996).

Quadro 3 - Estudos sobre supervisão

Eixos da importância da Supervisão	
Supervisão como referência para que o estagiário busque a sua identidade profissional	Referência na personalidade e na atuação do supervisor como um dos fatores para a busca da identidade profissional do estagiário
Supervisão como um processo de ensino-aprendizagem	Desenvolvimento da criatividade, da autonomia e da identidade do estagiário, por meio da troca de vivências, debates que envolvem críticas construtivas, por um período de trocas de conhecimentos. Assim, o estagiário vai, a passo a passo, ganhando experiência profissional e vencendo inseguranças e medos
Supervisão como terapia profissional	O processo de supervisão faz com que os atores envolvidos refletem a questão de que o aluno não é uma caixa que o adulto vai depositando dados e eles captam apenas para reproduzir sem refletir. Assim, a terapia revela que o estagiário é um sujeito participante das tomadas de decisões.

Fonte: Adaptado Buriolla (1996).

2.5 Satisfação com a natureza de trabalho

No que concerne às atividades realizadas por profissionais, tais como a expectativa de reconhecimento das ações praticadas pelo trabalhador, Hackman e Greg Oldham (1980 apud JUDGE; ROBBINS; SOBRAL, 2011) desenvolveram um

modelo que caracteriza o trabalho (MCT) em 5 eixos, são eles: autonomia, variabilidades de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa e feedback.

Para Hackman e Oldham (1980 apud JUDGE; SOBRAL; HOBBIES, 2011 p. 232):

Do ponto de vista motivacional, o MCT preconiza que os indivíduos obtêm recompensas internas quando sabem (conhecimento dos resultados) que individualmente (responsabilidade experimentada) tiveram um bom desempenho em uma tarefa com a qual se preocupam (significância vivenciada). Quanto mais esses estados psicológicos estiverem presentes, maiores serão a motivação, o desempenho e a satisfação dos funcionários e menores serão o absenteísmo e a probabilidade de abandono da organização.

Diante desse cenário, observa-se a importância das atividades realizadas pelos indivíduos e seu reconhecimento dos seus esforços no ambiente de trabalho para a concretização da motivação e satisfação (BERGAMINI, 1992). Assim, no Quadro 4 estão descritas as principais abordagens focando na natureza do trabalho.

Quadro 4 - Organização de teorias que versam sobre a natureza do trabalho

Teoria de Comportamento	Definição
Teoria da equidade	É a temperança entre as recompensas que o funcionário ganha em relação aos esforços e experiências que ele deposita no trabalho.
Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow	No caso da natureza de trabalho inclui as necessidades de estima e autorrealização. Referem-se a autonomia, o ser como sujeito no processo de tomada de decisão, a capacidade de realização de atividades desafiadoras que demandam a criticidade.
Teoria da autoeficácia	A forma positiva que o funcionário se enxerga para desempenhar uma atividade chama-se autoeficácia, assim atividades desafiadoras tendem aumentar o nível de autoeficácia do indivíduo, o que leva-o a uma maior motivação.
Teoria dos dois fatores de Herzberg	Fatores como o reconhecimento de desempenho, a realização de atividades desafiadoras, crescimento profissional e pessoal, são aspectos motivacionais que levam a satisfação no ambiente profissional

Fonte: Adaptado Judge; Robbins; Sobral (2011).

2.5.1 Satisfação com a natureza de trabalho: um olhar sobre as atividades realizadas pelos estagiários

O estágio supervisionado, como já exposto, é legalizado e possui como uma de suas bases a integração com o currículo do curso, assim quanto ao desenvolvimento pleno do estagiário, o Termo de Compromisso deve assinalar a obrigação com as bases teóricas aprendidas no curso. Dessa maneira, a Lei nº 11.788/2008, no art. 1º parágrafo 2, discorre que “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” (BRASIL, 2008a).

Nesse sentido, as atividades praticadas pelo estudante no ambiente de estágio devem ser desafiadoras na medida em que estão diretamente relacionadas a grade curricular do curso. O aluno que, ao ser supervisionado por meio da comunicação, do debate crítico, do apoio, poderá desenvolver o sentimento de reconhecimento e de poder, junto com os colegas de trabalho e auxiliar na tomada de decisões da organização. Para tal, é de suma importância a observância das atividades do estagiário e o projeto pedagógico do curso. Por isso, a figura da coordenação pedagógica é imprescindível na relação aluno-estágio (ROESCH, 1999).

As tarefas do estágio devem promover uma visão multidisciplinar dos conteúdos e da prática, uma vez que o campo, sobretudo da experiência, precisa ser relacionado à necessidade de situar e adotar estratégias que envolvem a concretização dos objetivos da Lei de Estágio no Brasil. Observa-se que, assim como no ambiente escolar, o estágio é uma forma didática de aprendizagem e precisa ser planejada para atender demandas da formação plena do universitário (ANDRADE; ARAÚJO; LINS, 1989).

Embora seja evidente que o objetivo primordial do estágio concerne ao desenvolvimento de habilidades e competências ligadas diretamente às bases curriculares, há uma crítica em relação a quebra de comunicação entre estagiário-empresa-instituição, já que, como aponta Cardoso (2007), Marran e Lima (2011) as atividades desenvolvidas pelos estagiários apresenta um desafio a ser solucionado e debatido na medida em que o alinhamento de discursos entre empresa e o projeto pedagógico, muitas vezes, são deficitárias.

2.6 Satisfação com os colegas de trabalho

A satisfação com os colegas, para Siqueira (2008) faz parte do contentamento do funcionário com a rede de colaboração entre os trabalhadores da mesma empresa. Essa dimensão é de suma importância para aferir se o trabalhador está conseguindo manifestar relações interpessoais no ambiente organizacional.

Para Bergamini (1992) a interação social é um fator indiscutivelmente importante para verificar os níveis de autoestima de um indivíduo. É fato que a formação de elos grupais é uma fonte desencadeadora de níveis de felicidade e frustração, uma vez que os objetivos em grupo também influenciarão as suas metas pessoais.

O comportamento é influenciado pela interação social. Dessa forma as dinâmicas grupais são fundamentais para entender o trabalho em equipe. Os grupos podem ser os formais, isto é, ligados à divisão de tarefa e pelo setor orientado pelas metas, podem ser, também, grupos informais relacionados às interações humanas feitas fora do setor em que trabalha (ROBBINS, 2006).

Ainda, para Robbins (2006) sobre os grupos de interesses que revelam a possibilidade do alcance de uma meta em comum: há os grupos de tarefas, quando uma atividade pode ser desempenhada por diversas pessoas, isto é, transpassando os limites das hierarquias de comando. Todos esses grupos são formados pela necessidade do indivíduo sentir o ganho ou a perda, pois o desempenho está ligado diretamente ao grupo. Esse sentimento é chamado de Teoria da Identidade Social.

Assim, para obter-se um grupo que interage de forma eficaz é fundamental a sinergia entre as pessoas, isto é, grupos de alta performance tendem a possuir bases estruturais na comunicação, na clareza das metas e nos objetivos, na coesão e na organização (MAXIMIANO, 2004).

O Quadro 5 mostra algumas teorias motivacionais aplicadas na satisfação com os colegas que explicam a importância de se estabelecer um trabalho cooperativo em grupo:

Quadro 5 - Teorias motivacionais acerca da satisfação com colegas de trabalho

Teoria	Definição
Teoria das necessidades de Maslow	Versa sobre as necessidades sociais, pois parte-se do pressuposto que os seres humanos precisam das relações humanas para sentir-se mais seguro e também o sentimento de afetividade e companheirismo são peças fundamentais para a satisfação.
Teoria da necessidade (associação) de McClelland	Assim como as necessidades sociais de Maslow, McClelland discorre que o ser humano possui a demanda de manter uma rede amigável no ambiente de trabalho.

Fonte: Adaptado Robbins (2006).

2.6.1 Satisfação com os colegas de trabalho: importância das competências sociais para a formação plena do estagiário

A Lei de Estágio obriga em seu artigo 9 que a parte concedente deve promover ao educando o processo de ensino-aprendizagem, por meio de instalações favoráveis ao atendimento dos aspectos sociais, profissionais e culturais. Nesse sentido, o ambiente da empresa ou organização devem ser benéficos para o desenvolvimento de habilidades sociais, tais como comunicação, coesão e trabalho em equipe (BRASIL, 2008a).

O papel do estágio perpassa os limites da prática de teorias na empresa-alvo. É interessante ressaltar que a formação de administradores precisa ser integral, sendo a competência como ponto fundamental para a gestão eficiente da máquina pública. Além disso, as experiências sociais, ao serem trabalhadas no ambiente do estágio, desencadeará a construção de habilidades sociais que, por sua vez, são imprescindíveis na melhoria dos serviços públicos (REGO, 2013).

Sobre a importância da prática social para BUENO (2011, p. 3):

O futuro profissional deve se manter atualizado, buscando o aperfeiçoamento tanto na sua profissão quanto nas experiências rotineiras de sua vida, o que aumenta a possibilidade de empregabilidade. Na sociedade moderna o diferencial do mercado de trabalho é a ênfase nas habilidades básicas e gerais. Isto mostra a necessidade de desenvolver capacidade de análise e resolução de problemas e tomada de decisões. Sabe-se que é extremamente importante na vida do profissional, a flexibilidade para continuar aprendendo a se aperfeiçoando na profissão de forma continuada.

Ainda, colaborando com o pensamento de Rego (2013), e Bueno (2011), devem ser inseridos, nos cursos de gestão, estratégias que trabalhem com valores sociais, técnicos, gerenciais, econômicos, conjunturais e estruturais. Dessa forma, o estágio possibilitará, por meio do contato direto com pessoas em suas diversidades, o desenvolvimento de princípios ligados à boa comunicação interpessoal, tal como a construção de parâmetros éticos para um futuro exercício profissional baseado na cidadania e sinergia.

Contudo, segundo Roesch (1999), a procura de estágio é, em muitas vezes, restrita em relação aos universitários, devido à reprodução de informações incoerentes, tal como a de que estagiar apenas beneficia as empresas.

No entanto, tal senso, não apenas revela o déficit de entendimento do estágio como direito legalizado, como também tolhe conceitos e valores fundamentais, tais como os relacionamentos interpessoais que, por sua vez, são fundamentais para a formação e desenvolvimento da prática social. Além dos relacionamentos interpessoais, o conhecimento do funcionamento de uma organização, isto é, sua estrutura, também é fundamental para a detecção de experiências (ROESCH, 1999).

2.7 Satisfação com as promoções e a singularidade do estágio

A satisfação com as promoções, de acordo com a Teoria das Necessidades de Maslow, está inserida no topo da pirâmide, isto é, após outras demandas serem satisfeitas - como a fisiológica, segurança, social - próximo passo é a necessidade de estima e de autodesenvolvimento do funcionário (MASLOW, 1954; ROBBINS, 2006).

De acordo com o artigo 10 da Lei 8.112, a nomeação de funcionários para provimento de cargo público é realizada mediante concurso público. Nesse sentido, no quesito de promoção de cargos no setor público para o estagiário é nula, excetuando-se os casos de cargos comissionados (BRASIL, 1990).

De acordo com Domingo (2002 apud BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, p. 6) "os estagiários passam a fazer parte das estratégias de recursos humanos das empresas, na medida em que esta seleciona jovens com potencial de desenvolvimento e aproveitamento interno. Por isso, podem-se considerar as organizações como atores da inserção profissional". Tal teoria revela que, mais que uma garantia de promoção,

o mais importante no processo de estagiar é a inserção no mercado de trabalho e sua capacidade de gerar resultados positivos na construção de experiências.

Assim, após a conclusão do curso, jovens que realizaram estágio, poderão exteriorizar habilidades e competências que só eram possíveis de serem aprendidas por meio da praticidade. É importante, nesse caso, a visibilidade do estágio como experiência profissional no currículo do jovem, pois, até o presente momento, não é considerado como experiência para o primeiro emprego. Diante disso, foi criado um Projeto de Lei nº 2762/2019 de autoria do deputado Flávio Nogueira do Partido Democrático Trabalhista (PDT) do Piauí que debate a quebra desse preconceito.

3 METODOLOGIA

Este capítulo tem como principal objetivo demonstrar as noções metodológicas para a coleta e análise dos resultados deste trabalho de conclusão de curso.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa busca a análise de satisfação no estágio dos estudantes do 2^a ao 5^a semestre de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal no Campus Brasília. Para tanto, o estudo tem, para atingir os objetivos propostos, o caráter descritivo, uma vez que a metodologia determina a apresentação de informação e características de um determinado público alvo e, por meio dessas, pretende-se utilizar ferramentas de padronização de coleta de dados (GIL, 2002).

Quanto ao recorte de tempo utilizado é a transversalidade. Essa concepção descritiva é conceituada segundo Malhotra (2001) de acordo com a forma de aplicabilidade do questionário, isto é, caso seja aplicado uma única vez, a pesquisa pode ser identificada como transversal.

A abordagem utilizada na pesquisa é a quantitativa, condicionada pela verificação de técnicas da matemática. Segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 26): “a pesquisa quantitativa considera o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-los e analisá-los”. Essa dimensão é marcada pela necessidade de se obter instrumentos para o alcance, em dados estatísticos, dos resultados acerca da satisfação dos estagiários.

Para isso, a pesquisa foi direcionada para coleta de dados primários, isto é, como o estudo trata-se de medir a satisfação de usuários em um determinado campo

de atuação com características próprias, é imprescindível a apresentação de informações singulares daquele determinado público-alvo. Assim, as técnicas mais utilizadas no levantamento de opiniões e preferências, tal como a satisfação, são os questionários e as escalas (ROESCH, 1999).

3.2 Caracterização da organização, setor, área ou indivíduos objeto do estudo

A organização em estudo é o Instituto Federal de Brasília, criado por intermédio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que se refere às disposições gerais para o funcionamento dessa rede de ensino (BRASIL, 2008b).

De acordo o art. 2º da Lei de Criação da Rede Federal, os Institutos Federais são instituições que atuam de forma transversal no ensino profissional e tecnológico em diferentes modalidades de aprendizagem. Dessa forma, a política pedagógica dos institutos trabalha de maneira democrática na oferta de cursos, projetos e pesquisas que atingem um elevado número de pessoas em sua diversidade (BRASIL, 2008b).

O Campus Brasília, um dos dez *campi* do IFB, possui um prédio com capacidade acessível para as pessoas com deficiência, o que compreende quatro blocos com sala de aula, laboratórios, auditórios e outros. São oferecidos cursos técnicos integrados ao ensino médio e subsequentes, a distância, graduação e pós-graduação (IFB, 2011). O campus foi escolhido como espaço de estudo, haja vista que o curso em Tecnologia em Gestão Pública é oferecido em suas dependências.

O curso de Tecnologia em Gestão Pública é ofertado em dois turnos, vespertino e noturno, com carga horária de 1630 horas, sendo 160 horas de atividades complementares. Tem duração de dois anos e meio, podendo o aluno ficar até cinco anos (IFB, 2017).

As matérias ministradas pelos professores concursados têm como principal objetivo a formação de um discente capaz de atuar, nas organizações, de forma a observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e indisponibilidade do interesse público (IFB, 2017).

A excelência e qualidade do plano pedagógico do curso permite aos estudantes atuarem, tanto na área técnica, quanto de assessoria, nos Institutos de Pesquisa, nas empresas de economia mista, Organizações sem fins lucrativos e entre outros. São capazes de realizar atividades de planejamento, gerenciamento e

monitoramento de políticas públicas, direcionados à transparência, ao interesse da sociedade e à qualidade dos serviços públicos (IFB, 2017).

3.3 População e amostra

O curso Tecnologia em Gestão Pública tem 922 matriculados nos dois cursos oferecidos pelo IFB campus Brasília. Esses alunos, são do 1ª ao 5ª semestre curso, contabilizando também alunos que ainda estão concluindo pela Matriz 2013 que possui 6 semestres (PEÇANHA, 2020).

No entanto, uma parte desses alunos ainda não realizam estágio, por ser, sobremaneira, a contratação de estudantes a partir do 2ª semestre. Ainda, segundo dados da Coordenação de estágio, diante da crise sanitária da COVID-19, a admissão de estagiários diminuiu significativamente de 201, no ano de 2019, para 57 contratos.

Embora os o questionário foi direcionado para os alunos que estão fazendo estágio, muitos alunos que perderam seus contratos em médio prazo responderam o formulário, o que foi fundamental para colher suas opiniões sobre a política de estágio. Assim, o número de alunos que responderam a escala de satisfação foi de 79.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Primeiramente, é importante entender que o estagiário faz parte do ambiente organizacional da instituição empregada, sendo a prática fundamental para o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos. Assim, como figura de trocas de experiências entre empresa-universidade na cultura organizacional, tanto de instituições públicas quanto privadas, sua satisfação também deve ser observada pelas políticas de recursos humanos da organização (ALMEIDA; LAGEMANN; SOUZA, 2006).

Por se tratar de pesquisa quantitativa, a pesquisa tem como instrumento de coleta de dados o questionário. Segundo Vergara (2009, p.36), "questionário é um método de coletar dados no campo composto por uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar".

Para atingir os objetivos, a primeira parte do questionário é do tipo fechado, o que abrange perguntas sobre o perfil dos estagiários, como o sexo, faixa etária, estado civil, renda, turno do curso, tipo de empresa em que estagia e razões para estagiar. Na segunda parte, o questionário será do tipo fechado e escalonado, que, na escala

de 1 a 7, o participante da pesquisa irá marcar sua satisfação de acordo com cada variável (VERGARA, 2009).

Ainda, a escala é realizada por meio de técnicas de escalonamento não-comparativa que, segundo Malhotra (2001, p. 253) são estratégias que “avaliam um objeto de cada vez”. Ademais, em relação às técnicas não-comparativas, um dos mais utilizados por pesquisadores que querem medir satisfação consiste na escala de classificação por itens, na qual o respondente terá que selecionar a condição que melhor se adequa a sua percepção sobre determinada situação.

Para tanto, o modelo empregado nesta pesquisa foi a escala Likert, que, por sua vez, é derivada da classificação por itens, sendo utilizada na prática por muitas organizações que buscam analisar suas políticas de motivação. Essa escala permite perceber o grau de aceitação com os objetos estipulados em níveis que, normalmente, vão de concordância de 1 a 7. Uma das vantagens da Escala Likert é a facilidade e agilidade na construção e aplicação, respectivamente (MALHOTRA, 2001).

Para esta pesquisa, foi utilizado a escala Likert, aplicada e validada por Siqueira (2008). Esse método foi nomeado de Escala de Satisfação no Trabalho (EST) que compreende duas versões, uma de 25 e outra de 15. Sendo, esta última, a versão utilizada neste estudo.

Ainda, foi questionado a satisfação com o andamento da política de estágio, por meio de escala de 1 a 7, referente a atuação da coordenação e da triangulação da política de estágio. Além disso, foram feitas duas perguntas abertas não obrigatórias acerca da opinião dos estudantes sobre a Instrução Normativa nº 213, que será aprofundado nas análises dos resultados, e também sugestões de estratégias para a melhoria de processos no estágio.

3.4.1 A escala de satisfação de Siqueira

O estudo sobre a satisfação no trabalho passou por diversas transformações. No entanto, a preocupação entre os acadêmicos de planejar ferramentas capazes de medir aspectos satisfatórios no trabalho de forma simples, clara e direta para que todos os funcionários fossem capazes de entender o que se pede e o que se pretende mensurar, perdurou ao longo de muito tempo (SIQUEIRA, 2008).

No intuito de proporcionar meios capazes de medir a satisfação, tanto do interesse de pesquisadores, quanto do interesse da agenda pública, Siqueira (2008) organizou a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Essa escala compreende a possibilidade de se verificar, por meios de dados estatísticos, as principais dimensões que circundam a satisfação humana no ambiente de trabalho.

Sobre o processo de validação, Siqueira (2008) explica:

Após o teste de clareza e compreensão das instruções e itens da EST, 287 trabalhadores participaram do seu processo de validação. Sobre as respostas dos sujeitos, obtidas por meio de uma escala de 7 pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito), foram realizadas análises dos componentes principais (PC) com rotação oblíqua (oblimin) e ortogonal (varimax). Destas análises extraíram-se cinco componentes com autovalores iguais ou maiores do que 1,0, os quais explicavam 64,8% da variância total. Agrupamentos de itens mais consistentes foram obtidos a partir da rotação oblíqua. (SIQUEIRA, 2008, p. 260)

Depois de muitos estudos e aplicações, Siqueira (2008) instituiu a EST em 5 dimensões: 1) Satisfação com os colegas; 2) Satisfação com o salário; 3) Satisfação com a chefia; 4) Satisfação com a natureza de trabalho; e 5) Satisfação com as promoções. Depois da organização em 5 dimensões foi estabelecida uma escala de 1 a 7.

No Quadro 6, observa-se as temáticas estudadas e analisadas por Siqueira (2008) demonstrando os eixos abordados em cada dimensão, de acordo com a EST:

Quadro 6 - Dimensões da satisfação por Siqueira (2008)

Dimensões	Definições	Perguntas
Satisfação com os colegas	Colaboração, amizade, confiança e o relacionamento	1,4,14
Satisfação com o salário	Salário com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	3,6,11
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	10,12,15

Satisfação com a natureza de trabalho	Contentamento com o número de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera o de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira pela promoção.	5,8,13
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	2,7,9

Fonte: Adaptado Siqueira (2008).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Para fazer a coleta dos dados foi utilizada a plataforma Formulários do Google. Esse meio eletrônico tem vantagens para o pesquisador, sendo uma delas a facilidade do público-alvo visualizar quando a pergunta já foi respondida, por meio de técnicas impeditivas de marcação de várias respostas, e por maximizar, também, o número de pessoas dispostas a responder (MALHOTRA, 2001).

Siqueira (2008) sinaliza que os pesquisadores devem deixar, de forma clara, as perguntas para evitar a ambiguidade de interpretação. Assim, o questionário foi enviado para as turmas noturnas e vespertinas de forma coletiva.

Para tanto, a pesquisa contará com a plataforma Excel para a organização e aplicação dos dados estatísticos, de forma que os resultados primários sejam alcançados e demonstrados mediante tabelas. Para calcular foi computado cinco escores médios, em relação às dimensões, que será, segundo Siqueira (2008, pg. 263) “obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, divide-se este valor pelo número de itens da dimensão”.

Assim, para medir o grau de satisfação serão utilizadas medidas de estatística descritiva, na intenção de sumarizar as informações encontradas. São estas: medidas de posição (média) e medidas de dispersão (variância, desvio padrão) (MORAES, 2005).

Para a análise de resultados foram observados os procedimentos da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008, p. 263):

A interpretação dos resultados, tanto os obtidos a partir da forma completa quanto aqueles da versão reduzida, deverá considerar que quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

A análise indica o grau de satisfação dos estagiários nas cinco dimensões, em uma variação de 1 a 7 que vai desde totalmente insatisfeito e totalmente satisfeito. Além disso, observa-se o perfil do respondente para subsidiar na criação de políticas, observadas as pessoas em suas diferenças e necessidades.

Ademais, informações secundárias, para a caracterização do objeto de estudo, foram utilizadas dados de artigos, plataformas, Leis e dissertações.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos Entrevistados

4.1.1 Sexo

Dos setenta e nove participantes da pesquisa, como pode ser observado na Tabela 1, sessenta e um (77,2%) são do sexo feminino e dezoito (22,8%) do sexo masculino.

Tabela 1 - Sexo dos participantes

Sexo	Nº	%
Feminino	61	77,2
Masculino	18	22,8
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.2 Matriz do Curso

Na apresentação da matriz de 2013 o curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública era ofertado 6 semestres. Com a nova matriz curricular de 2017, o curso passou a ser ofertado em 5 semestres.

Dos participantes da pesquisa, quatro (5,1%) eram da antiga matriz de 2013 e setenta e cinco (94,9%) da nova matriz de 2017, conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Matriz do Curso dos participantes

Matriz do curso	Nº	%
2013	4	5,1
2017	75	94,9
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.3 Faixa etária

Os participantes da pesquisa que têm até 20 anos, são quatorze (17,7%), conforme a Tabela 3. O maior índice de faixa etária se concentra entre 21 a 25 anos, com quarenta e oito (60,8%) participantes, e os demais entre 26 e acima de 36 anos que totalizam dezessete participantes (21,6%).

Tabela 3 - Faixa Etária dos participantes

Faixa Etária	Nº	%
Até 20 anos	14	17,7
21-25	48	60,8
26-30	6	7,6
30-35	4	5,1
Acima de 36	7	8,9
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.4 Renda Per Capita

De acordo com a Tabela 4, a renda per capita dos entrevistados dos dois turnos é vinte e um (26,6%) com um salário mínimo, vinte (25,3%) com dois salários mínimos, dezenove (24,1%) com mais de dois salários mínimos, nove (11,4%) com menos de meio salário mínimo. Seis destes (7,6%) preferiram não responder e quatro (5,1%) afirmaram que recebem meio salário mínimo.

Tabela 4 - Renda Per Capita dos participantes

Renda Per Capita	Nº	%
Menos de meio salário mínimo	9	11,4
Meio salário mínimo	4	5,1
Um salário mínimo	21	26,6
Dois salários mínimos	20	25,3
Mais de dois salários mínimos	19	24,1
Prefiro não responder	6	7,6
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.5 Tipo de Empresa

Há uma diferença entre a quantidade de estagiários vinculados aos órgãos públicos em comparação a outras organizações (Tabela 5), sendo sessenta e nove (87,3%). Já para os outros tipos de organização, o índice de respostas foi de 12,8%.

Tabela 5 - Tipo de empresa dos participantes

Tipo de empresa	Nº	%
Órgão Público	69	87,3
Empresa Privada	2	2,5
Fundação	1	1,3
Economia Mista	4	5,1
Empresa Pública	1	1,3
Outros	2	2,6
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.6 Razões para estagiar

Como demonstra a Tabela 6, sobre as razões para estagiar, a maioria dos respondentes, ou seja, sessenta e cinco (82,3%) consideram a bolsa-auxílio como principal motivo. Em 2º lugar, cinquenta e cinco (69,6%) responderam o desenvolvimento de habilidade e em 3º lugar quarenta e sete (59,5%) apontam a aquisição de conhecimento.

Tabela 6 - Razões para estagiar

Razões para estagiar	Nº	%
Bolsa auxílio	65	82,3
Aquisição de conhecimento	47	59,5
Aprimoramento do currículo	49	62,0
Desenvolvimento de habilidades	55	69,6
Relações interpessoais	24	30,4
Horas Complementares	50	63,3
Ajudar nas despesas do lar	20	25,4
Estágio Obrigatório	1	1,30
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.6 Recebimento de bolsa-auxílio

Como indica a Tabela 7, dos setenta e nove respondentes, setenta e cinco (94,9%) recebem bolsa-auxílio, três (3,8%) não recebem contraprestação em pecúnia e um (1,3%) preferiu não responder.

Tabela 7 - Recebimento de bolsa-auxílio

Estágio Remunerado	Nº	%
Sim	75	94,9
Não	3	3,8
Prefiro não responder	1	1,3
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.1.7 Turno do Curso

Conforme a Tabela 8, dos setenta e nove respondentes, cinquenta e três (67,1%) são do turno vespertino e 32,98% do noturno.

Tabela 8 - Turno do curso dos Estudantes

Turno do Curso	Nº	%
Vespertino	53	67,1
Noturno	26	32,9
Total	79	100

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

4.2 Análise das dimensões da EST

Para a análise dos dados da Escala Likert, desenvolvida por Siqueira (2008), segue a Tabela 9 abaixo:

Tabela 9 - Interpretação da EST

Valores de referência	Interpretação
1 a 3,9	Sinalizam Insatisfação
4 a 4,9	Estado de Indiferença
5 a 7	Indicam Satisfação

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008).

Nos próximos tópicos, serão analisados os dados da pesquisa que, assim como nas dimensões de Siqueira (2008), serão divididos em cinco partes, o que elencará, em cada tópico, a interconexão das teorias motivacionais e abordagens administrativas do estudo da Administração com os estudos críticos e científico sobre o processo de estágio.

4.2.1 Categoria A - Satisfação com os colegas

Nessa categoria foram questionados a satisfação com o espírito de colaboração e com a confiança nos grupos de amizade (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 10 - Satisfação com Colegas de trabalho

Variável	Média	DP	CV
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	6,03	1,17	0,19
4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	5,70	1,25	0,21
14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	5,49	1,52	0,27
Total da Dimensão	5,74	1,33	0,23

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

A média nesta categoria, como se observa na Tabela 10, foi de 5,74, o que sinaliza grau de satisfação dos estagiários, sendo o coeficiente de variação de 0,26, caracterizando grau homogeneidade nas respostas. Assim, em conciliação com a tese de Rego (2013) e do dever elencado no Artigo 9^a da Lei de estágio, depreende-se que os estudantes vivenciam, no ambiente organizacional, núcleos de interações sociais significativas para sua formação integral (BRASIL, 2008a).

Nesse sentido, o grau de satisfação sugere que as necessidades sociais, isto é, o sentimento de companheirismo e de efetividade da Teoria das Necessidades de Maslow (1954) estão sendo alcançadas, assim como as demandas de associação da Teoria das Necessidades de McClelland também se manifestam no ambiente organizacional em que os estudantes estagiam (ROBBINS, 2006).

As relações interpessoais é um elemento que influencia positivamente no comportamento do aluno na socialização em diversas instituições sociais, já que o estágio é uma ponte de conhecimento e desenvolvimento, sobretudo, em relação a Categoria A, de valores morais e éticos necessários para a vida em sociedade e no mercado de trabalho (ANDRADE, 2004; BERGAMINI, 1992).

Assim, mediante o estado de satisfação dos alunos do IFB, percebe-se a manifestação da prática social que, como teorizam Rego (2013) e Bueno (2011), possibilita, ao estagiário, o desenvolvimento de habilidades comunicativas e sinérgicas, uma vez que são fatores fundamentais para o destaque no mercado de trabalho e para formação de gestores, como preconiza o PPC.

Esse cenário de oportunidade vai ao encontro do Artigo 82 da Resolução nº 27-2016/CS-IFB, que caracteriza o estágio supervisionado como processo de aprendizagem social e cultural. Tal aspecto, possibilita, ao aluno, uma formação plena, na medida em que a lente da política de estágio está direcionada a observar a capacidade de construção do diálogo, da empatia, da comunicação, da autonomia e da transparência em grupo (IFB, 2016; REGO, 2013).

A capacidade do estágio de gerar consciência coletiva no educando, desencadeia, portanto, em uma estratégia pedagógica fundamental na concretização dos objetivos do PPC, já que, a gestão para cidadania e para democracia, são princípios fundamentais que o aluno de gestão deve exteriorizar, não apenas na sua futura profissão, mas também nas socializações do dia-a-dia (IFB, 2017).

Ainda, é interessante ressaltar que, apesar da Categoria A indicar grau de satisfação, apenas 30,4% dos entrevistados destacam a relação interpessoal como uma razão na hora de procurar um estágio. Esse cenário, colabora com as pontuações de Roesch (1999), na medida em que, aspectos sociais são colocados, pelos alunos em segundo plano na razão para estagiar. Pode-se inferir que, possivelmente, o desconhecimento sobre as vantagens das relações interpessoais na construção de habilidades sociais seja uma das causas para a baixa adesão.

4.2.2 Categoria B - Satisfação com a Bolsa-Auxílio

Nesta Categoria foram analisadas a satisfação com a bolsa-auxílio comparada a capacidade profissional e a quantidade de trabalho realizada pelo estagiário em relação a contraprestação em dinheiro pelos seus esforços (SIQUEIRA, 2008).

Esta categoria versa sobre a percepção de justiça que o colaborador observa no ambiente organizacional e pode ser relacionado com a Teoria das Necessidades de Maslow, sobretudo as necessidades de segurança, e com a Teoria dos Dois Fatores. Este designa que aspectos como remuneração não geram satisfação, mas quando a organização oferece um plano remuneratório positivo, de acordo com a percepção do funcionário, tal fator minimiza o estado de insatisfação (ROBBINS, 2006).

Tabela 11 -Satisfação com a Bolsa-auxílio

Variável	Média	DP	CV
3. Com a minha bolsa auxílio comparado com o quanto eu trabalho.	5,16	1,84	0,35
6. Com a minha bolsa auxílio comparado à minha capacidade profissional	4,75	1,79	0,37
11. Com minha bolsa auxílio comparado aos meus esforços no trabalho.	5,00	1,78	0,35
Total da Dimensão	4,97	1,80	0,36

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

A média nesta dimensão, como mostra na Tabela 11, foi de 4,97, o que caracteriza o estado entre indiferente e satisfeito, sendo a dispersão de respostas de

caráter heterogêneo, uma vez que o coeficiente de variação foi de 0,36, sendo assim, a segunda dimensão com o maior nível de variação entre os respondentes.

Acerca dessa dimensão, no entanto, é necessário fazer algumas observações sobre o grau de heterogeneidade dos respondentes. Em primeira análise, apesar de ser obrigatório o pagamento em dinheiro do serviço prestado pelo estagiário, a lei não define um valor mínimo, o que deixa brechas para cada empresa definir o montante a ser pago de acordo com suas metas e objetivos (BRASIL, 2008; OLIVEIRA; FILHO; RODRIGUES, 2015).

É importante destacar que o papel da bolsa-auxílio foi apontado, significativamente, para 82,3% dos entrevistados como razão para procurar um estágio e cerca de 25,4% ressaltam o papel fundamental da remuneração na ajuda nas despesas do lar. Esses dados revelam que os alunos do IFB consideram o estágio como fonte de renda e que usam esse provento para a sua subsistência.

Assim, diante da importância significativa da bolsa auxílio para os estudantes, uma segunda causa potencial para o grau de heterogeneidade, nessa categoria, é a questão das desigualdades sociais.

Como observado na Tabela 12, cerca de 16,1% dos entrevistados vivem com menos de um salário mínimo per capita, o que maximiza os respondentes a ter uma percepção da bolsa auxílio diferente de quem tem uma renda mais favorável.

Tabela 12 - -Satisfação com a bolsa-auxílio de acordo com a renda do participante

Variável	Quantidade de alunos	Média da dimensão
Menos de um salário mínimo	13	4,45
Um salário mínimo	21	5,45
Dois salários mínimos	20	4,86
Mais de dois salários mínimos	19	5,17
Prefiro não responder	6	4,11
Total	79	4,97

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

De acordo com os dados da Tabela 12, a satisfação, nessa categoria, muda de acordo com o perfil socioeconômico dos entrevistados. Desse modo, percebe-se que,

um dos níveis mais baixos de satisfação é em relação aos respondentes que recebem menos que um salário mínimo per capita (4,45).

4.2.3 Categoria C - Satisfação com o supervisor

Na Categoria C, foram analisados o contentamento com a capacidade profissional do chefe, com a sinergia e com a comunicação entre o supervisor e o estagiário (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 13 - Satisfação com o Supervisor

Variável	Média	DP	CV
10. Com o entendimento entre eu e meu supervisor.	6,17	1,22	0,19
12. Com a maneira como meu supervisor me trata.	6,25	1,17	0,18
15. Com a capacidade profissional do meu supervisor.	6,25	1,17	0,18
Total da Dimensão	6,22	1,18	0,19

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

Nessa dimensão, como aponta a Tabela 13, a média foi de 6,22, o que demonstra grau de satisfação alto dos estudantes, com a maior média entre as dimensões, apresentando uma dispersão baixa entre os respondentes devido ao baixo coeficiente de variação de 0,19.

Tal cenário positivo, é consequência direta da responsabilidade, por parte da concedente, no cumprimento do Artigo 9 da Lei de Estágio, que versa sobre o dever da organização acolhedora oferecer uma rede de comunicação com o estagiário, por meio de um profissional da área do curso do estudante (BRASIL, 2008a).

Esse profissional é o supervisor que, segundo Rigobello *et al.* (2018), tem um papel fundamental na concretização plena do processo de ensino-aprendizagem por ser o mediador entre os objetivos educacionais e os objetivos da empresa. Nesse caso, o principal vetor que potencializa a efetividade da política de estágio é o trabalho humanizado do líder. Ainda, segundo Buriolla (2001), o papel do supervisor deve ser analisado por meio de três dimensões: administrativa, operacional e educativa. Tais aspectos serão abordados ao longo da análise desta categoria.

Assim, mediante o estado de alta satisfação dos estudantes e a homogeneidade dos respondentes, infere-se que, segundo a Teoria do comportamento do Líder de Likert, o modelo de liderança que mais se destaca é a consultoria e a participativa. Essa teoria revela que a atuação do supervisor está voltada para descentralização de decisões, sendo a orientação do trabalho em equipe, elemento fundamental para a efetividade desse modelo de liderança (BERNDSSEN; MACHADO, 1974; MAXIMIANO, 2004).

Sobre a figura do chefe, é importante inferir que as demandas sociais da Teoria das Necessidades e os fatores extrínsecos que evitam a insatisfação da Teoria dos Fatores Higiênicos, sobremaneira da percepção do tratamento do supervisor por meio do diálogo humanizado, estão sendo atendidas (ROBBINS, 2006).

Por fim, sobre a forma de atuação do supervisor nas dimensões administrativas e operacionais, pode-se deduzir que o modelo de gerenciamento e direção do líder tende, de acordo com a Teoria dos Dois Fatores, a manifestar o fator Y, isto é, uma gestão da liderança voltada para inovação, mas, para que seja alcançada, é necessário mecanismos de integração de todos os atores envolvidos (ROBBINS, 2006; BURIOLLA, 2001).

Ainda sobre a atuação do supervisor, a média 6,17 da variável 10, como observado na Tabela 13, é fundamental para compreender o nível de confiança na relação supervisor-estagiário. Para tanto, depreende-se que grau de confiabilidade manifestado entre eles é, sobremaneira, a do tipo identificação, o que pode caracterizar uma rede de coesão nas relações dos atores no processo ensino-aprendizagem (SIQUEIRA, 2008; ROBBINS, 2006; BURIOLLA, 1996).

4.2.4 Categoria D - Satisfação com a natureza do Trabalho

Nesta Categoria serão analisados aspectos acerca das atividades desenvolvidas pelos estagiários, sendo eles: a capacidade de absorção, de conhecimentos e o interesse que o trabalho desperta (SIQUEIRA, 2008).

A média, indicada na Tabela 14, para esta dimensão foi de 5,17, o que caracteriza grau de satisfação dos entrevistados. Já sobre a caracterização de respostas, o nível foi homogêneo, sendo o coeficiente de variação de 0,26. Tal cenário indica que as atividades realizadas pelos estagiários estão sendo, parcialmente,

desenvolvidas dentro dos processos organizacionais, como preconiza o Artigo 1 da Lei de Estágio (BRASIL, 2008).

Tabela 14 - Satisfação com a Natureza de Trabalho

Variável	Média	DP	CV
5. Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.	5,48	1,32	0,24
8. Com a capacidade do trabalho absorver-me.	4,88	1,40	0,28
13. Com a variedade de tarefas que realizo.	5,06	1,32	0,26
Total da Dimensão	5,14	1,37	0,26

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

Essa categoria pode ser relacionada com teorias motivacionais de expectativa de reconhecimento dos esforços praticadas pelo estagiário. Segundo a teoria MCT de Hackman e Greg Oldham (1980 apud JUDGE; ROBBINS; SOBRAL, 2011), são cinco eixos fundamentais para a caracterização do trabalho: autonomia, variabilidades de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa e *feedback*. E, tais aspectos, serão fundamentais ao longo da discussão da satisfação com a natureza do trabalho.

Essa dimensão está diretamente relacionada à necessidade de autorrealização da Teoria das Necessidades de Maslow, teoria da equidade, teoria da autoeficácia, entre outras. Todas as teorias revelam a importância do reconhecimento dos esforços aplicados na realização das atividades por parte da empresa em relação a seus colaboradores, o que influi diretamente no comportamento do estagiário (MASLOW, 1954; ROBBINS, 2006).

Primeiramente, é importante destacar que, de acordo com Domingo (2002 apud BIANCHI; OLIVEIRA, 2011), as empresas, a partir do contrato de estágio, devem estar cientes de que estão inserindo no ambiente organizacional um estudante capaz de oferecer, ao órgão ou a empresa, capital intelectual. E, na mesma medida, o aluno passa a receber conhecimento e experiências que, mediante a prática, poderá ser construído.

Diante dessa ideia, percebe-se, assim como pontua Roesch (1999), que as atividades realizadas pelo estagiário são de suma importância no desenvolvimento de competências, conhecimentos e habilidades durante o processo de ensino-aprendizagem. Esse cenário de oportunidades é apontado, em relação a aquisição de

conhecimento, de maneira significativa para 59,5% (Tabela 6) dos entrevistados, como elemento fundamental na hora de decidir procurar um estágio.

Cerca de 62,0% (Tabela 6) dos respondentes indicam que o aprimoramento do currículo é um fator fundamental no processo de estagiar e, além disso, como elemento importante na discussão nesta dimensão, 69,6%(Tabela 6) dos entrevistados consideram que o desenvolvimento de habilidades é um motivo para assinar um TCE.

Apesar de indicar grau de satisfação, essa categoria apresentou a terceira menor média entre todas as dimensões. Nesse sentido, o que se pode deduzir que há outros motivos para a continuidade de barreiras que dificultam o alinhamento pleno entre as atividades realizadas e a multidisciplinaridade das teorias aprendidas no curso (CARDOSO, 2007; MARRAN; LIMA, 2011).

Um desses motivos pode estar relacionado com o déficit de comunicação entre os atores envolvidos na política de estágio. No entanto, esse aspecto só será aprofundado no tópico que trata sobre a satisfação com a integração entre escola-aluno-empresa.

4.2.5 Categoria E - Satisfação com as promoções

Nesta categoria será discutido o contentamento com a possibilidade do estagiário ser promovido dentro da empresa (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 15 - Satisfação com as promoções

Variável	Média	DP	CV
2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	3,31	1,88	0,56
7. Com a maneira como esta organização realiza promoções de seu pessoal.	3,92	1,75	0,44
9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa/órgão	3,30	1,81	0,54
Total da Dimensão	3,51	1,83	0,52

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

A média nesta categoria, conforme Tabela 15, foi de 3,51, o que sinaliza grau de insatisfação dos alunos. Essa dimensão apresentou, também, nível de heterogeneidade entre os respondentes, devido ao maior coeficiente de variação de 0,52. Tal cenário evidencia que os estudantes estão descontentes com a possibilidade de promoção na empresa.

Esse cenário de insatisfação é devido as contratações serem majoritariamente, como elencado no Quadro 4, de organizações públicas (82,3%). Assim, a possibilidade de promoções é nula, pois o provimento de cargos é por meio de concurso público, de acordo com o Estatuto do Servidor Público.

Essa Categoria apresenta um alto grau de dispersão de respostas, haja vista que, para 17,7% dos entrevistados não há impedimentos legais para a sua promoção na empresa, caso haja vagas disponíveis.

4.3 Percepção dos alunos acerca do andamento da política de estágio

4.3.1 Satisfação com a Coordenação de estágio

Como exposto na metodologia, foi questionado aos alunos o nível de satisfação com a coordenação de estágio do IFB. A escala foi de 1 a 7, de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito.

Tabela 16 - Satisfação com a Coordenação de Estágio

Variável	Média	DP	CV
Com a coordenação de estágio no IFB.	4,72	1,59	0,33

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

A média encontrada, conforme a Tabela 16, foi de 4,72, o que indica estado de indiferença, sendo o coeficiente de variação de 0,33, o que sinaliza grau de heterogeneidade dos respondentes. Diante desse cenário, infere-se que os estudantes nem estão satisfeitos, nem insatisfeitos. Ainda, mediante o grau de variedade na Escala Likert, observa-se a relatividade de percepção dos alunos acerca do papel da instituição de ensino na transversalidade da política de estágio.

O IFB tem um papel fundamental na efetivação do estágio como política pública transversal e democrática, assim como assegura a legislação. É dever, então, da Instituição de Ensino, como prescrito no artigo 7 da Lei de Estágio, a segurança do caráter pedagógico do processo de estagiar, o zelo pelo compartilhamento de informações e a fiscalização do TCE (BRASIL, 2008a).

Para complementar os estudos da percepção dos alunos acerca da importância da Coordenação de Estágio foi sugerido, por meio de pergunta aberta e não obrigatória, que os alunos explicassem suas opiniões sobre o andamento da política de estágio no IFB. E, sobre o trabalho da coordenação de estágio, o Quadro 7 mostra alguns comentários deixados pelos participantes. Ressalta-se que, para resguardar o sigilo dos entrevistados, nesta pesquisa será utilizada a nomenclatura Aluno A, Aluno B, e assim por diante.

Quadro 7 - Relatos dos Aluno sobre a Coordenação de Estágio

ALUNO	OPINIÕES
ALUNO A	“Percebo que os coordenadores de estágio do IFB, são bem rotativos, o que demonstra um ambiente não é muito agradável, para se trabalhar. Algumas vezes, também quando eu precisei de assinatura em contratos de estágio, eles demoravam bastante para atender a minha solicitação. No demais, avalio o atendimento da coordenação de estágio do IFB como razoável”
ALUNO B	“Seria interessante que o IFB tivesse mais atendimentos durante a semana. A disponibilidade semanal não é suficiente para atender a demanda da instituição”
ALUNO C	“[...] há, no instituto federal, uma descentralização desproporcional de informações, já que o atendimento não é eficaz. Já fiquei por vezes perdida em relação a documentos que tem que entregar, relatórios e etc. E não sabia que tínhamos que ter um orientador de estágio. Acredito que a coordenação do curso possa trazer algumas melhorias nos processos. [...]”
ALUNO D	“Poderia ser mais claro ao entendimento dos alunos, essa política de estágio durante o período de curso.”
ALUNO E	“Falta comunicação/atenção por parte da CDES e o professor orientador da área de Gestão Pública.”

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

Apesar de não apresentar grau de insatisfação, os alunos A, B, C, D e E, como observado no Quadro 7, pontuam que os processos pelos quais a Coordenação utiliza para oferecer o atendimento para o estudante podem ser debatidos e melhorados, sobremaneira, no aspecto relacionado à comunicação, como ponto comum entre os relatos.

Sobre o aspecto da comunicação, Silva (2011) em sua tese, observa que a descentralização de informações é um fator essencial para inserção ampla do aluno no processo de ensino-aprendizagem. O diálogo, portanto, é imprescindível entre os envolvidos, pois se a concedente, em certa medida, violar algum direito estabelecido pela Lei de Estágio, o aluno deverá ser acolhido de forma atenciosa pelo orientador e, diante de uma transgressão, a instituição de ensino deverá mediar os conflitos de forma justa e solidária.

Ademais, como debatido na Categoria A, uma baixa adesão dos relacionamentos interpessoais, como um elemento importante na hora de fazer um estágio, pode estar relacionado com o déficit de informações acerca das diretrizes, princípios, legislações sobre a política de estágio. Embora 69,6% consideram que o desenvolvimento de habilidades são fundamentais na hora de realizar um estágio, apenas 30,4% apontam a importância das relações interpessoais, sendo que esta última também está diretamente relacionada com o desenvolvimento de habilidades.

4.3.2 Satisfação com a integração entre escola-aluno-empresa e agente integrador(CIEE)

Foi questionado, também, aos alunos, a satisfação, em escala de 1 a 7 que vai de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito, sobre a integração da política de estágio, entre a organização concedente, o aluno, a instituição de ensino e o CIEE.

Tabela 17 - Satisfação com a Integração entre escola-aluno-empresa e agente integrador

Variável	Média	DP	CV
Com a integração entre escola-aluno-empresa e a atuação, em muitos casos, de um interventor como CIEE.	4,77	1,48	0,33

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

A média nesse tópico, como indicada na Tabela 17, foi de 4,77, isto é, nem insatisfeito nem satisfeito. Apresenta também grau de heterogeneidade de respostas, sendo o coeficiente de variação de 0,31. Pode-se observar que a média de satisfação com a coordenação de estágio e com a integração da política são próximos, sendo respectivamente 4,72 e 4,77.

Primeiramente, de acordo com Colombo e Ballão (2014), a política de estágio é transversal e que os benefícios são mútuos entre os atores envolvidos. Tal condição é perceptível, pois, se por um lado a empresa ou órgão público entra em contato com os procedimentos teóricos, por outro, o aluno desenvolve habilidades e competências mediante a prática.

Assim, percebe-se, também, que a observância dos deveres de cada ator da política de estágio é fundamental para o grau de satisfação dos alunos. Como já debatido no tópico 4.3.1, e em consonância com os relatos dos alunos, indicado no Quadro 7, a concretização da rede de comunicação na implementação da política é fundamental para a definição do grau de contentamento dos alunos. E, não menos importante, é essencial o papel da concedente em oferecer estrutura, interação, comunicação e conhecimento, como apontado pelo Artigo 9 da Lei de Estágio, para maximizar a satisfação dos estagiários.

Assim, diante de cenários bem homogêneos e do estado de indiferença dos alunos, infere-se que as diretrizes do estágio podem, parcialmente, apresentar uma certa disparidade de alinhamento em suas dimensões e atores. O que se pode deduzir, ao alinhar os resultados dos dois tópicos, é que o déficit de informação e comunicação, assim como pontua Silva (2011), pode ser uma possível causa para a continuidade do desalinhamento.

Essa potencial causa é relatada, por exemplo, pelo Aluno D, como observado no Quadro 7, o qual sugere a construção de uma rede de informações que possa, durante o curso, sanar todas as dúvidas sobre a política de estágio. Isso vai ao encontro do pensamento de Oliveira, Filho e Rodrigues (2015), na medida em que a Lei de Estágio é uma construção relativamente nova e que muitas diretrizes ainda estão sendo construídas e, por isso, requer debate entre todos envolvidos.

4.3.3 Impactos da Instrução Normativa nº 213 na percepção dos estudantes do IFB

Foi questionado também, por meio de pergunta aberta e não obrigatória, se os contratos dos alunos sofreram mudanças, tanto positivamente, quanto negativamente, após a publicação da Instrução Normativa nº 213, de 7 de dezembro de 2019. Tal ato administrativo possibilitou aos órgãos do Governo Federal a redução de contratação

de estagiários mas, em contrapartida, houve o aumento do valor da remuneração dos estagiários que não perdessem seus contratos (BRASIL, 2019).

Segundo Nobre (2019), em uma notícia publicada no portal Metr pole acerca da inten o medida tomada pela união:

O propósito da pasta   consolidar e padronizar a regulamentac o sem aumentar o custo para os cofres públicos. Com as regras vigentes, o gasto máximo com estagiários atingia \$73,2 milhões por ano para 124,5 mil vagas de aprendizagem prática, considerando o número de profissionais ativos em julho deste ano. A partir de 1  de janeiro, serão cerca de 50 mil oportunidades a um custo de R \$68,4 milhões anuais.

Diante das vinte respostas obtidas no questionamento, ao menos nove discentes disseram que foram afetados positivamente, quatro alunos declararam que eles ou um de seus colegas de estágio perderam o contrato e os outros sete explanaram suas considera es e indaga es acerca da Instru o Normativa n  213.

O Quadro 8 demonstra os relatos de seis estudantes a respeito dos impactos causados:

Quadro 8 – Impacto da Instru o Normativa n  213 na percep o dos alunos do IFB

ALUNO	RELATO
ALUNO A	Acredito que seja excelente o aumento da bolsa auxílio, apesar de não ter tido esse aumento na minha. Porém acho igualmente importante oferecer mais vagas de estágio, pois assim os estudantes tem mais oportunidades de crescerem em vários aspectos e desenvolver rela�es interpessoais, bem como habilidades que podem ser desenvolvidas através da experiência
ALUNO B	Eu fui beneficiada por essa Instru�o Normativa, anteriormente o auxílio transporte não era suficiente para custear o deslocamento para o �rg�o. Logo, eu tinha que complementar a passagem com o valor da bolsa, sendo que o valor já estava defasado. O valor de 520,00 reais acabava sendo incompatível com o serviço prestado
ALUNO C	Sim. Uma colega minha que estagiava no MEC. Observa-se que houve um aumento, mas demitiram muitos estagiários, fazendo uma análise estatística dobrou o s�lario desses estagiários o que poderia ser pago para dois estagiários. Creio que a estratégia utilizada teve pontos positivos e negativos.

ALUNO D	Fui afetada positivamente, porém depois de 6 meses com o aumento da bolsa meu contrato encerrou
ALUNO E	Na época eu não fui afetada, mas conheço pessoas que foram beneficiadas pelo aumento da bolsa e da passagem pois antes o valor não custeava tudo e complementavam o restante da passagem. [...]diminuir o número de vagas causa frustração para aqueles estudantes que buscam conhecer a área antes de se formarem.
ALUNO F	Trabalho exatamente no setor de estágios de um órgão público e acredito que o aumento da bolsa (com a diminuição das vagas) prejudicou o funcionamento de várias áreas. Os servidores precisam de estagiários e não podem contratar. Além disso, muitos estudantes serão privados da oportunidade de estagiar em órgãos públicos devido a essa limitação de vagas

Fonte: Dados coletados pelas pesquisadoras (2021).

Como exposto pelos alunos A e E (Quadro 8), o estágio é uma estratégia pedagógica essencial para o desenvolvimento de experiências e para complementação de renda no núcleo familiar. Assim, a redução de vagas para parte dos estudantes do IFB, constatado pelo Aluno F, representa um desequilíbrio.

Essa desconformidade é visível, já que a oferta de vagas sofreu uma redução significativa e que, por consequência, os estudantes ficarão sem receber renda, permitindo a continuidade da disparidade de oportunidades entre os alunos do IFB.

Vale lembrar que o impacto se torna ainda mais evidente quando comparamos o perfil dos alunos do IFB e a atual situação de crise econômica do Brasil na pandemia do COVID-19. Nesse sentido, ressalta-se que, cerca de 16,5% (Tabela 4) dos entrevistados vivem com menos de um salário mínimo per capita e 25,4% dos respondentes consideram que a ajuda nas despesas do lar é um fator fundamental para a procura de um estágio.

Ainda, a instabilidade causada pela Instrução Normativa nº 213, como constatada pelo aluno D, foi também potencializada pela crise sanitária da pandemia Novo Coronavírus. Segundo os dados da coordenação de estágio do IFB, no ano de 2020 as contratações caíram, em comparação com o ano de 2019, de 201 para 57, o que sinaliza uma queda de mais de 50% (IFB, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral identificar o nível de satisfação no estágio dos alunos do IFB do segundo ao quinto semestre do curso Tecnologia em Gestão Pública. O tema desta pesquisa, nesse sentido, apresenta-se como ponto fundamental a ser debatido por todos os atores da política de estágio, uma vez que o processo de ensino-aprendizagem é fundamental no desenvolvimento de habilidades, de competências e de experiências.

No entanto, para que a autonomia do estudante seja alcançada, é necessário o comprometimento de todos envolvidos na transversalidade entre o instituto-aluno-organização. Portanto, analisar o andamento da política de estágio, mediante a percepção da satisfação dos alunos, é um caminho viável para identificar janelas de oportunidades.

Ao longo da análise de conceitos e resultados, foi possível identificar a conexão entre a teoria das necessidades de Maslow (1954) e os deveres das instituições elencadas pela Lei de Estágio e demais bases legais (BRASIL,2008a).

Primeiramente, as necessidades fisiológicas devem ser observadas em cada aluno, de forma solidária entre o IFB e a empresa. Aspectos como a assistência estudantil e o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE) que busca a inclusão do estudante no IFB, projetos de inserção de programas de saúde, são bases fundamentais para o bem-estar do aluno. Assim, apoiando-se à teoria Freire (1996), tanto os professores, quanto o supervisor devem estar atentos às inquietações e às necessidades dos estudantes.

A satisfação com bolsa-auxílio (Categoria B) apresentou estado de indiferente a satisfeito (4,97). A remuneração, relacionada às necessidades de segurança de Maslow, é abrangida pela Lei de Estágio, que, no entanto, não prescreve de forma direta o valor a ser pago pelo órgão/empresa, deixando assim brecha para arbitrariedade.

Dessa forma, alunos que estagiam as mesmas 20 horas semanais e realizam as mesmas atividades em órgãos e empresas diferentes podem apresentar percepções dispersas entre eles. Para ir de encontro à arbitrariedade, os parlamentares e a união, junto com as instituições de ensino e empresas têm o dever de dialogar, por meio de Projeto de Lei, a estipulação de valores a ser pago aos

estagiários, a fim de minimizar as desigualdades sociais e o rótulo de entendimento que o estágio é apenas uma forma de mão-de-obra barata, segundo Roesch (1999).

Além disso, de acordo com a renda do estagiário, a média manifesta-se de forma diferente. Uma das menores médias de contentamento com a bolsa-auxílio foi de 4,45 referente aos alunos que têm renda per capita menor que um salário mínimo. Assim, é importante o fortalecimento da contraprestação em pecúnia do estagiário.

Embora a Instrução Normativa nº 213 do Governo Federal, como debatido no tópico 4.3.3, tenha favorecido o aumento da remuneração para alguns estudantes, outros, infelizmente, perderam seus contratos, como constatado pelo aluno D (Quadro 8). O impacto relativo desse ato administrativo foi potencializado, ainda mais, pela crise sanitária do COVID-19, haja vista a queda de contratos de alunos do IFB foi superior a 50%.

A satisfação com o supervisor (Categoria C) mostra, com a média de 6,22, um nível de satisfação alto em comparação às 5 dimensões. Esse resultado é importante para identificar os processos pelos quais a organização utiliza para comunicar-se com o estudante e promover estruturas humanizadas de acolhimento ao educando, como disposto na Lei de Estágio.

Ainda, sobre o oferecimento, por parte da Concedente, de núcleos de interação, capazes de desenvolver habilidades sociais nos estudantes, a satisfação com os colegas de trabalho (Categoria A) apresentou o segundo maior grau de contentamento (5,74).

Dessa forma, tanto a Categoria A quanto a C, relacionadas com as necessidades sociais de Maslow, apresentam satisfação dos alunos. Esse cenário é fundamental para a construção da autonomia do educando, uma vez que, tais relações interpessoais e a identificação com o chefe, influenciam positivamente o comportamento. Assim, quando há uma rede de efetividade entre os funcionários e o supervisor, o estagiário angaria referências em ações e valores a serem exteriorizados no meio social e em seu futuro trabalho.

Em relação à satisfação com as promoções (Categoria E), obteve-se a menor média (3,51) de contentamento entre as dimensões. Por se tratar de disponibilidade de ocupação de cargos e que 82,3% dos entrevistados estagiam em órgão público, as promoções se tornam praticamente nulas.

Diante disso, é importante ressaltar que o reconhecimento de experiências e dos esforços desenvolvidos pelo estagiário ainda são mínimas. O estágio ainda não é considerado como experiência para o primeiro emprego, o que potencializa a insatisfação nessa categoria.

Apesar da nomeação no serviço público ser mediante concurso público, o processo de estagiar deveria ser legitimado como experiência profissional, assim como propõe o Projeto de Lei nº 2762/2019, de autoria do Flávio Nogueira do PDT do Piauí que deve ser debatido por toda sociedade.

A satisfação com a natureza de trabalho apresentou nível de satisfação dos estagiários, sendo assim uma das dimensões mais importantes no processo de ensino-aprendizagem. Esse cenário de oportunidade é fundamental para o desenvolvimento de habilidades técnicas e aplicação na prática das teorias aprendidas em sala de aula.

Por fim, como observado no andamento da política de estágio na percepção dos alunos, a carência de uma rede de descentralização de informações foi o ponto mais significativo na análise de resultado. Portanto, a Coordenação de Ensino do IFB poderia dialogar a inserção, na grade curricular, da matéria de estágio supervisionado, tal como, no início de cada semestre, proporcionar rodas de conversas sobre os procedimentos de estágio.

Sugere-se desenvolver, também, cartilhas de informações sobre as diretrizes do estágio, isto é, suas vantagens para a formação do gestor público, além de promover, desde o início da contratação, os vínculos entre o estagiário e o docente orientador, para que, se algum dia ele venha a sofrer violação de direitos, possa se sentir acolhido.

Ainda, como sugestão para futuras pesquisas sobre o estágio dos alunos do IFB, elencamos a possibilidade de abordar temáticas como o assédio no ambiente de trabalho; investigação da satisfação e percepção conforme a cor, etnia e gênero do estagiário. Assim, mediante essas ações, a política de estágio alcançará sua devida legitimação e fortalecimento, quebrando, dessa maneira, os rótulos que circundam o processo de ensino-aprendizagem do estágio.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. V. A. A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 30. 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2006-epqa-0709.pdf>>. Acesso em: 24 fev.2021.
- ANDRADE, A. A. M. **O estágio Supervisionado e a Práxis Docente**. 2004. Disponível em: < <https://docplayer.com.br/15695971-O-estagio-supervisionado-e-a-praxis-docente-por-arnon-alberto-mascarenhas-de-andrade-o-todo-e-maior-do-que-a-soma-das-partes.html> >. Acesso em: 24 fev.2021.
- ANDRADE, M. N.; ARAUJO, L. C. de A.; LINS, Lenes C. S. Estágio curricular: avaliação de experiência. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, v. 42, n. 1-2-3-4, pág. 27-41, dezembro de 1989. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71671989000100005&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 02 jan. 2021.
- BERNSEN, C. A. F.; MACHADO, A. J. L. Os estilos de administração em prefeituras do Rio Grande do Sul (uma tese da teoria de Rensis Likert). **Revista de Administração de Empresas** [online]. 1974, v.14, n.4, p. 29-46. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901974000400002&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 16 nov. 2020.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresa**.3.ed.São Paulo:Atlas ,1992.
- BIANCHI, G.; OLIVEIRA, S. R. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais**.Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.p.6.
- BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União das autarquias e das fundações públicas. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm >. Acesso em: 24 fev. 2021.
- BRASIL. Lei nº 8.859, de 23 de Março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de Dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8859.htm >. Acesso em: 20 nov. 2020.
- BRASIL. Lei nº. 11.788, de 25 de Dezembro de 2008a. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm >. Acesso em: 16 nov. 2020.
- BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de Dezembro de 2008b. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.html > Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Instrução Normativa nº 2013 de 17 de dezembro de 2019. Estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no Âmbito da Administração pública Federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-213-de-17-de-dezembro-de-2019-234040690>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

PEREIRA, L. C.B. A reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Lua Nova** [online]. 1998, n.45 [cited 2020-12-12], pp.49-95. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451998000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BUENO, G. D. R. Estágio supervisionado compromisso na formação. In: Congresso Nacional de Educação, 10., Curitiba, 2011. **Anais...** PUC-PR: Curitiba, 2011. Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/6227_3229.pdf> Acesso em: 21 fev. 2021. p.3.

BURIOLLA, M. A. F. **Supervisão em serviço social**: O supervisor, sua relação e seus papéis. 2 ed. São Paulo: Cortez. 1996.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em revista**, Curitiba, n. 53, p. 171-186. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. 25 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

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

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. IFB. **Portal IFB**. Campus Brasília. 2011. Disponível em: <<https://www.ifb.edu.br/brasil/pagina-inicial>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. IFB. **Resolução N.º 027-2016/CS-IFB**. 2016. Disponível em: <<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes?id=10765>>. Acesso em: 24 fev. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. IFB. **Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública**: Plano Pedagógico. 2017. Disponível em: <<https://www.ifb.edu.br/estude-no-ifb/3434>> Acesso em: 24 fev. 2021.

JUDGE, F.; ROBBINS, S, P; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Person, 2011, p. 71-260.

KAUARK, F.S; MANHÃES, F. C; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da Pesquisa: um guia prático**. 1ed. Bahia: Via Litterarium, 2010, p. 26.

KEINERT, T. M. M. Os paradigmas da administração pública no Brasil (1900-92). **Revista de Administração de Empresas**. v. 34, n. 3, pp. 41-48, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901994000300004>. Acesso em: 12 dez. 2020.

KOUZES, J. M; POSNER, B. Z. **O Desafio da Liderança**. 7ª ed., Rio de Janeiro: Campus, 1997. Disponível em: <<http://www.agecefmt.org.br/blog/wp-content/uploads/2016/04/Desafio-da-lideran%C3%A7a-novo.pdf>> Acesso em: 26 fev. 2021.

MARRAN, A. L.; LIMA, P. G. Estágio Curricular Supervisionado no Ensino Superior Brasileiro: algumas reflexões. **E-curriculum**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 1-19, ago. 2011. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/viewFile/6785/4910>> Acesso em: 24 fev. 2019.

MASLOW, A. H. **Motivation And Personality**. 2.ed. Nova York: Harper and Row, 1954.

MAXIMIANO, A.C.A. **Introdução à Administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: < <https://br.librosintinta.in/introducao-a-administracao-maximiano-compacta-pdf.html> > Acesso em: 14 de fev. 2021.

MACHADO, J. P. S.; GONÇALVES, J. O.; SOUZA, T. O.; GUILHEMAT, P. H. R. A fidelização do estágio na cidade de Fernandópolis. **Organização e Sociedade**, Iturama, v. 4, n. 2, p. 99-111. 2015. Disponível em: <<http://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/165>>. Acesso em: 24 fev. 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: Uma orientação aplicada. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001, 253p.

MINTZBERG, H.; GOSLING, J. Educando Administradores além das fronteiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, FGV, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, abr./jun. 2003. Disponível em: < <https://rae.fgv.br/rae/vol43-num2-2003/educando-administradores-alem-fronteiras> > Acesso em: 12 dez. 2020.

NOBRE, L **Governo reduz em 60% o número de vagas de estágio e aumenta bolsa**. [18 dez. 2019] 2019. Disponível em: < <https://www.metropoles.com/concursos-e-empregos/governo-reduz-em-60-numero-de-vagas-de-estagio-e-aumenta-bolsa> >. Acesso em: 21 fev. 2021.

OLIVEIRA, A.A.R; FILHO, C.A.P.L; RODRIGUES, C.M.C. **Relações de trabalho em estágio: Exploração ou aprendizagem?** 2015. Disponível em: < https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/561_561_Relacoes%20de%20Trabalho%20em%20Estagios%20Exploracao%20ou%20Aprendizagem.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2021.

PEÇANHA, N. Dados dos alunos matriculados no curso de Tecnologia em Gestão Pública. 2020. Disponível em: < <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>>. Acesso em; 24 fev. 2021.

PINHEIRO, A. M. **A importância do estágio**. [02 jun. 2009] 2009. Disponível em: < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1369> Acesso em: 24 nov. 2020.

REGO, S. M. O. **Análise do estágio supervisionado de cursos de administração à luz da aprendizagem em ação.** Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Aprendentes). Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2013.

RIGOBELLO, J. L.; BERNARDES, A.; MOURA, A. A.; ZANETTI, A. C. B.; SPIRI, W. C.; GABRIEL, C. S. Estágio Curricular Supervisionado e o desenvolvimento das competências gerenciais: a visão de egressos, graduandos e docentes. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, 2018. Epub Apr 09, 2018. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452018000200203&script=sci_arttext&tlng=pt >. Acesso em: 12 dez. 2020.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 11 ed. São Paulo: Pearson, 2006.

RODRIGUES, M. 36% dos estagiários utilizam a bolsa-auxílio para pagar estudos. [23 set. 2020] **Metrópoles**, 2020. Disponível em: < <https://www.metropoles.com/distrito-federal/df-36-dos-estagiarios-utilizam-a-bolsa-auxilio-para-pagar-estudos>>. Acesso em: 24 fev. 2021.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de Caso. 2 ed. São Paulo, 1999.

RUAS, Roberto. Mestrado modalidade profissional: em busca da identidade. **Revista de Administração de Empresas.** [conectados]. 2003, v. 43, n. 2, p.55-63. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902003000200004 >. Acesso em: 12 dez. 2020.

SCHILICKMANN, R. Administração pública no Brasil: o gerencialismo. **Politize**, 2016. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/gerencialismo-administracao-publica/> >. Acesso em: 12 dez. 2020.

SILVA, A. G. F. **O estágio como espaço de formação profissional.** 2011. Disponível em: < <https://pinba.files.wordpress.com/2014/08/o-estc3a1gio-como-espac3a7o-de-formac3a7c3a3o-profissional.pdf> >. Acesso em: 15 nov. 2019.

SILVA, E. L. A. 85 f. 2016. **Estágio não obrigatório nos cursos de graduação da universidade federal de juiz de fora:** perspectivas e desafios. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública). Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2016.

SILVA, B. L. P. ; CORREA, M. R. B. ; PORTUGAL, P. S. ; W. S., SILVA ; FONSECA, L. R. 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, 2016, Resende. **Anais...** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2016. Disponível em:< <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/502429.pdf> >. Acesso em: 24 fev. 2021.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org.). **Medidas de Comportamento Organizacional**, p. 59-274. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. **Nova Medidas do Comportamento Organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. 1.ed.São Paulo:Artmed, 2014.

VERGARA, S. C. **Métodos de Coleta de Dados no Campo.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.34-70.

APÊNDICE A: Questionário do perfil do participante e perguntas abertas

Este instrumento visa coletar dados para a elaboração da pesquisa de conclusão do curso Tecnólogo em Gestão Pública do IFB - Campus Brasília, orientada pela professora Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos.

O tempo médio estipulado para responder a pesquisa é de, aproximadamente, 7 minutos. Suas respostas serão coletadas de forma anônima garantindo o sigilo total das suas informações.

Para tanto, contamos com a máxima sinceridade em suas respostas.

Qualquer dúvida, por favor, entre em contato por e-mail: naianesantos1789@gmail.com / nubiasq@gmail.com

1) Sexo

- Masculino
- Feminino

2) Matriz do curso

- 2013
- 2017

3) Faixa etária

- até 20 anos
- 21-25
- 26-30
- 30-35
- acima de 36

4) Estado civil

- Solteiro
- Casado

5) Turno do curso

- Vespertino
- Noturno

6) Renda PER CAPITA

Considere a renda per capita a divisão dos rendimentos (salário, benefícios e etc.) por pessoa da família

- Menos de meio salário mínimo
- Meio salário mínimo
- Um salário Mínimo

- Dois salários mínimos
 - Mais de dois salários mínimos
 - Prefiro não responder
- 7) Tipo de empresa em que realiza o estágio
- Empresa privada
 - Órgão público
 - Economia mista
 - Fundação
 - Outro:
- 8) Seu estágio é remunerado?
- Sim
 - Não
 - Prefiro não responder
- 9) Motivos para fazer o estágio
- Bolsa auxílio
 - Aprendizado
 - Aprimoramento do currículo
 - Desenvolvimento de habilidades
 - Relações interpessoais
 - Ajudar nas despesas do lar
 - Outro:

12) Você ou alguém que você conhece foi afetado (positivamente ou negativamente) pelo ato administrativo em que o governo federal diminuiu as vagas de estágio, mas aumentou o valor da bolsa auxílio? Se sim, nessa seção você poderá explicar sobre o assunto. **NÃO OBRIGATÓRIO**

13) Aqui você poderá sugerir, explicar suas opiniões e reclamações sobre a política de estágio, isto é, da integração entre escola(coordenação), aluno(estagiário) e empresa/órgão). **NÃO OBRIGATÓRIO**

APÊNDICE B: Questionário Escala Likert das 5 dimensões de Siqueira (2008) e satisfação com andamento da política de estágio

1-Totalmente insatisfeito 2-Muito insatisfeito 3-Insatisfeito 4-Indiferente 5-Satisfeito 6-Muito satisfeito 7-Totalmente satisfeito	
No estágio sinto-me:	
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	
Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	
Com a minha bolsa auxílio comparado com o quanto eu trabalho.	
Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	
Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.	
Com a minha bolsa auxílio comparado à minha capacidade profissional.	
Com a maneira como esta organização realiza promoções de seu pessoal.	
Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	
Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	
Com o entendimento entre eu e meu supervisor.	
Com minha bolsa auxílio comparado aos meus esforços no trabalho.	
Com a maneira como meu supervisor me trata.	
Com a variedade de tarefas que realizo.	
Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	
Com a capacidade profissional do meu supervisor.	

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

1-Totalmente insatisfeito 2-Muito insatisfeito 3-Insatisfeito 4-Indiferente 5-Satisfeito 6-Muito satisfeito 7-Totalmente satisfeito	
Como você avalia o trabalho da coordenação de estágio no IFB (clareza das informações, disponibilidade de sanar dúvidas e resolver problemas)	
Como você avalia a integração entre escola-aluno-empresa e a atuação, em muitos casos, de um interventor dessa integração como CIEE?	