



Clima Organizacional

**ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DO
ESTÁGIO EM UM AMBIENTE INSTITUCIONAL DO INSTITUTO
FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
GOIÁS**

**GOIÂNIA
JUNHO DE 2018**

MEC

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

IFG

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS

OBSERVATÓRIO DO MUNDO DO TRABALHO

EQUIPE TÉCNICA EXECUTIVA

Andréia Farina de Faria – Técnica em Assuntos Educacionais

Maxmillian Lopes da Silva – Assistente em Administração

Marcela Mangucci Calil – Estagiária em Psicologia

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi à realização de um projeto de estágio feito com muita dedicação e comprometimento de ambas as partes envolvidas. Essa experiência (re)afirmou a importância do/a líder no contexto da supervisão do estágio e o quanto o clima organizacional em equilíbrio e sintonia com seus objetivos contribui para a qualidade dos trabalhos desenvolvidos.

Deixo aqui a minha imensa gratidão por todos os líderes que me acompanharam e concederam liberdade para mergulhar na imaginação e criatividade dos meus pensamentos, que culminaram nesse trabalho.

Agradeço ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, casa que me acolheu, assumindo e cumprindo o papel de auxiliar minha caminhada profissional e contribuir com os saberes e experiências que estão me acompanhando como profissional e acima de tudo ser humano.

Marcela Mangucci Calil

Estagiária do Observatório do Mundo do Trabalho do IFG

Graduanda em Psicologia da PUC-GO

SUMÁRIO

RESUMO	3
2. Referenciais Teóricos e Metodológicos: Como e por que estudar o clima organizacional em uma instituição?	6
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	13
1.1 Liderança.....	13
1.2 Satisfação	15
PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	28
ANEXO I.....	29
ANEXO II	32
ANEXO III.....	35

RESUMO

O referido trabalho tem por objetivo avaliar o clima organizacional para os/as estagiários/as e supervisores/as de estágio no âmbito dos estágios realizados em uma das unidades de trabalho do IFG. A pesquisa buscou identificar as diferentes percepções desses sujeitos em relação ao ambiente de trabalho, aqui compreendido como clima organizacional e as possíveis contribuições do processo de estágio para o desenvolvimento institucional. A realização dessa pesquisa se justifica devido à obrigatoriedade do estágio no processo formativo de diferentes profissões e também pelo crescimento da oferta de vagas de estágios não obrigatórios, de modo que essa força de trabalho está se tornando parcela importante na constituição da equipe dessa organização. A metodologia de estudo de caso combinou revisão bibliográfica, análise documental e aplicação de questionários.

Palavras-chave: IFG. Estágio. Clima Organizacional. Satisfação. Desenvolvimento Institucional.

1. INTRODUÇÃO

Esse estudo objetivou verificar a satisfação e a percepção dos/as estagiários/as e dos/as supervisores/as de estágio em relação ao clima organizacional nos ambientes de trabalho do IFG que oportunizam vagas de estágio. Para tal foi selecionada uma das unidades do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, de modo que a pesquisa foi realizada em todos os setores que possuíam estagiários/as.

Durante a pesquisa buscou-se apreender a satisfação dos/as estagiários/as em relação ao plano de estágio e a política institucional de estágio. A pesquisa também buscou estabelecer possíveis relações entre o clima organizacional e a qualidade/desempenho do trabalho realizado pelo/a estagiário/a.

A prática do estágio no IFG está presente desde a origem da Escola de Aprendizizes e Artífices de Goiás (1910), assumindo particularidades em cada contexto histórico de sua atuação formativa. A formação de trabalhadores/as vai ao encontro de algumas engrenagens sociais (MACHADO; PIRES; BARBOSA, 2015) razão pela qual interessa-nos (re)conhecer os processos de mudança, especificamente a inserção do estágio para a consolidação dos valores institucionais.

Dessa sorte, sobre os diferentes processos formativos que o IFG realiza, identificamos a partir de 2015, a publicação de editais de estágio não obrigatório, destinados aos estudantes de ensino superior conforme Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016¹ no âmbito da Administração Pública Federal. Tem-se assim, o estágio como uma forma contemporânea de aprendizagem no ambiente dessa instituição educacional, na qual o caráter formativo caracteriza a inserção do estudante no ambiente de trabalho, atendendo sua área de formação.

De acordo com a lei de estágio, nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, o tempo máximo para que o estudante vivencie na prática o contexto do trabalho é de dois anos por organização, mas esse tempo pode se estender até o final da graduação caso o estagiário seja portador de deficiência. Nesse período, prevê-se que o/a estagiário/a possa participar diretamente das atividades que se enquadram no projeto pedagógico do curso, e indiretamente daquelas que são de responsabilidade dos profissionais formados nas áreas afins.

¹ Antiga Orientação Normativa nº 4, de 4 de Julho de 2014.

Esse processo representa novos desafios para instituição quanto à presença de estudantes inseridos em distintos processos formativos. Em última instância, o estágio tem impactos de um posto de trabalho, de modo que a política de estágio é imprescindível para o aperfeiçoamento desse momento de formação e identificação profissional. Salienta-se assim, que o estágio deve ser considerado um vínculo didático-pedagógico não podendo ter características empregatícias com a organização.

Por outro lado, sabe-se que a cultura de organização do trabalho no Brasil é marcada pela hierarquização dos ambientes e decisões (VILLARDI; FERRAX; DUBEUX, 2011; FLEURY, 1993), o que afeta diretamente a satisfação e a motivação dos envolvidos nessa relação. No século XXI a democratização dos processos decisórios ainda é um desafio para o aperfeiçoamento das atividades de trabalho, sendo debatida, sobretudo no setor público. Na literatura referente à sociologia do trabalho é central o debate sobre a relação dialética entre produtividade, controle e participação no local de trabalho.

Nesse sentido, as políticas direcionadas ao desenvolvimento institucional prescindem de dados a esse respeito, motivando a análise do clima do ambiente organizacional e de satisfação em relação ao trabalho desenvolvido por estagiários/as e supervisores/as, um segmento crescente, que reposiciona o processo pedagógico em outros ambientes da instituição, ou seja, externo a sala de aula.

Acredita-se assim que a percepção dos/as estagiários/as sobre a Instituição/ambiente de trabalho é imprescindível para o desenvolvimento do estágio no IFG, sendo possível ainda abstrair os principais indicadores de clima organizacional para o conjunto da unidade pesquisada; identificar relações entre os indicadores de clima, o ambiente de trabalho e as relações estabelecidas nesse ambiente; e por fim discutir como os aspectos do clima podem influenciar no trabalho em equipe e na formação profissional do/a estagiário/a na Instituição.

Por fim, a identificação desses aspectos favorece a proposição mais adequada de ações de capacitação/treinamento dos profissionais inseridos nesse processo, do aprimoramento da comunicação institucional, do fomento ao debate sobre práticas e políticas de estágio e do cultivo de um clima organizacional saudável. O diagnóstico interno também favorece o estabelecimento de parcerias interinstitucionais que consigam realizar os objetivos desse momento formativo (estágio) em diferentes contextos.

A partir da análise diagnóstica dos dados, apresenta-se, ao final do trabalho, uma proposta de intervenção para o aperfeiçoamento do processo de estágio no IFG.

2. Referenciais Teóricos e Metodológicos: Como e por que estudar o clima organizacional em uma instituição?

O recorte do clima é objeto central desse estudo, estando presente no ambiente físico, na satisfação, na comunicação, na liderança e na qualidade das relações estabelecidas. Assim, entende-se o clima organizacional como um mediador constituído pelos indivíduos no ambiente de trabalho por meio das relações que ali se estabelecem, de modo que o clima pode ser totalmente específico e/ou apresentar aspectos maleáveis. (CHIAVENATO, 1999)

Na prática, o clima organizacional pode ser observado pelo estilo de liderança exercida, de modo que essa perspectiva incide diretamente sobre a maneira que o líder percebe o funcionamento da organização e o envolvimento dos seus subordinados; pelos valores da organização que são dinâmicos, dado que a todo o momento ocorrem adequações às exigências da sociedade capitalista e aos valores pessoais dos novos profissionais que a organização incorpora; pela a qualidade da comunicação entre líderes e subordinados em busca de eficiência na realização de tarefas e compromissos; e, pelo modo com que os profissionais relacionam-se entre si, resultando num clima amigável e receptivo ou negativo e desagradável. (CHIAVENATO, 2004)

O exercício da liderança de forma democrática demonstra-se capaz de sintetizar referenciais pedagógicos durante o processo de estágio que corroboram a ética, a autonomia e a criticidade como princípios norteadores da vida profissional do/a futuro/a trabalhador/a. Em oposição, tem-se o exemplo da liderança autoritária, que visa apenas administrar à realização de tarefas, sem objetivos planejados em relação à formação educacional e profissional do/a estudante que está sendo recebido pela instituição.

Dessa forma, as relações causais acerca da motivação/satisfação assumem conotações variadas, passando pela ausência/presença de canais de comunicação horizontais entre os colaboradores, pela autonomia exercida no trabalho, plano de carreira, dentre outras. Todavia, o que se percebe de comum entre as diferentes abordagens são as consequências desse mal estar, ou seja, ao priorizar-se os mecanismos de controle, perde-se a oportunidade de aperfeiçoar o metiê de trabalho,

estimular a franqueza e a confiança entre trabalhadores/as de uma organização e prevenir doenças relacionadas a psicodinâmica do trabalho. (DEJOURS, 1992)

Para que o objetivo pedagógico do processo formativo seja alcançado preconiza-se o exercício da liderança democrática, alicerçada na comunicação horizontal, participativa e motivadora dos profissionais. Para tanto, a elaboração dos questionários partiu de uma escala avaliativa que buscou apreender esses aspectos.

Metodologicamente, o tipo de satisfação a ser apreendida nessa pesquisa é a de facetas, ou seja, aquela que não é avaliada de forma única, e sim por meio dos múltiplos fatores que geram satisfação, como: salário, carga horária, vale transporte, vale alimentos, planos de saúde e/ou odontológicos, ambiente agradável de trabalho, relações interpessoais colaborativas e liderança democrática.

2.1 Procedimentos

A elaboração dos questionários partiu da análise dos documentos referentes à política de estágio, editais² de seleção (de junho de 2015 a junho de 2016) e da revisão de artigos e teses sobre o tema. Assim, o questionário aplicado pela equipe contempla 49 (quarenta e nove) afirmações específicas para supervisores/as e estagiários/as – referentes aos 3 (três) eixos norteadores que representam as dimensões do clima, explícitos no Quadro 1 – acrescido de autoavaliação geral, questão socioeconômica e espaço para sugestões.

Quadro 1 - Eixos Norteadores dos Questionários Aplicados

DIMENSÕES DO CLIMA	CONTEÚDO
Ocupacional	Refere-se à prática do trabalho, ou seja, a ocupação englobando os recursos materiais, segurança no trabalho, conhecimento da tarefa, formação e acompanhamento de tarefas.
Psicossocial	Envolve aspectos psicológicos e sociais no trabalho, como relacionamento interpessoal, estagiário/a e supervisor/a, reconhecimento, motivação e distribuição de tarefas.
Organizacional	Compreende o funcionamento, regras e valores da organização como comunicação interna, salário, qualidade de vida dos colaboradores, direitos e deveres.

Fonte: COSTA CURTA, 2010. (p.6)

² Disponíveis no *site* oficial do IFG.

Os quadros 2 e 3 apresentam as afirmativas³ que compõem o questionário aplicado na pesquisa, a fim de qualificar os aspectos citados de acordo com as respectivas dimensões do clima.

Quadro 2 – Aspectos avaliados agrupados por dimensões do clima e suas respectivas afirmativas

DIMENSÃO	ASPECTOS AVALIADOS	AFIRMATIVAS
Ocupacional	Recursos Materiais/ Segurança no Trabalho/ Processo Formativo/ Conhecimento da tarefa/ Acompanhamento de tarefas	<p>04. Meu(minha) supervisor(a) já me apresentou um plano de estágio pedagógico das atividades a serem realizadas no estágio.</p> <p>05. Meu(minha) supervisor(a) me passa atividades que estão previstas no plano de estágio.</p> <p>08. Meu(minha) supervisor(a) me permite aplicar os conhecimentos adquiridos na faculdade/universidade nas atividades realizadas no estágio.</p> <p>13. As tarefas realizadas na minha rotina de estágio são flexíveis/alternadas para o alcance de melhores fins pedagógicos.</p> <p>15. As atividades desenvolvidas no estágio exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que estou cursando.</p> <p>21. Os materiais disponíveis (papel, lápis, caneta, etc.) são suficientes para eu executar minhas atividades.</p> <p>22. Os equipamentos disponíveis (telefone, computador, impressora, fax, etc.) são suficientes, para eu executar minhas atividades.</p> <p>23. O mobiliário e o espaço disponível para trabalhar (mesa, cadeiras, arquivo) são adequados.</p> <p>24. No que se refere ao espaço (limpeza, temperatura, iluminação, nível de ruído), o local de trabalho é adequado para eu executar minhas tarefas.</p> <p>30. Procuo saber as atividades que precisam ser feitas no meu ambiente de trabalho.</p> <p>34. Administro adequadamente o meu tempo em função das tarefas previstas.</p> <p>36. Realizo meu trabalho sem necessidades de ser supervisionado (a) de perto.</p> <p>41. Tenho clareza sobre o nível de responsabilidade das tarefas que me são atribuídas.</p> <p>42. No estágio tenho adquirido novos conhecimentos, habilidades e técnicas importantes para o meu futuro exercício profissional.</p> <p>46. Satisfação em relação à compatibilidade do curso com as atividades previstas/realizadas no plano de estágio.</p>
Psicossocial	Relacionamento Interpessoal Estagiário X Supervisor/ Reconhecimento/ Motivação/ Distribuição de tarefas	<p>02. Meu(minha) supervisor(a) tem me dado retorno (feedback) acerca da qualidade do meu trabalho.</p> <p>09. Meu(minha) supervisor(a) me estimula a expor ideias e sugestões acerca do trabalho.</p> <p>10. Meu(minha) supervisor(a) me orienta de forma construtiva quando cometo erros na execução de minhas atividades.</p> <p>11. Meu(minha) supervisor(a) me elogia quando faço as atividades corretamente.</p> <p>12. Meu(minha) supervisor(a) acata minhas sugestões quando são adequadas.</p> <p>17. A qualidade do trabalho melhora quando eu recebo feedback do meu(minha) supervisor(a).</p> <p>25. Procuo me integrar ao meu grupo de trabalho.</p> <p>29. Sugiro ao meu(minha) supervisor(a) ideias que possam</p>

³ A numeração das afirmativas corresponde a ordem de apresentação no questionário.

		<p>enriquecer minhas atividades/meu aprendizado no estágio.</p> <p>31. Meus problemas pessoais prejudicam a execução das minhas atividades de estágio.</p> <p>32. Meus compromissos acadêmicos (provas, trabalhos, seminários, etc.) prejudicam a realização das minhas atividades do estágio.</p> <p>33. Procuro a orientação do meu(minha) supervisor(a) caso eu tenha dúvidas.</p> <p>35. Sinto-me satisfeito com as atividades que realizo no estágio.</p> <p>48. Satisfação, no geral, com o estágio.</p> <p>49. Satisfação, no geral, com o(a) meu(minha) supervisor(a).</p> <p>52. Pensando em seu grau de aproveitamento no estágio, como você classifica sua atuação e desenvolvimento?</p> <p>53. É o seu primeiro estágio remunerado?</p>
<p>Organizacional</p>	<p>Comunicação Interna/ Salário/ Qualidade de Vida/ Direitos e Deveres/</p>	<p>01. Meu(minha) supervisor(a) tem me fornecido informações/demonstrações necessárias para a realização das minhas atividades.</p> <p>03. Meu(minha) supervisor(a) tem me dado retorno (feedback) acerca da qualidade do meu trabalho.</p> <p>06. Meu(minha) supervisor(a) me mantém informado sobre as atividades previstas na minha Unidade (Coordenadoria / departamento).</p> <p>07. Meu(minha) supervisor(a) me orienta sobre como lidar com situações de conflito com membros da equipe de trabalho, caso ocorram.</p> <p>14. As atividades desenvolvidas no estágio estão de acordo com as descritas no Termo de Compromisso de Estágio.</p> <p>16. O plano de estágio atende as minhas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiências práticas importantes para minha futura ação profissional.</p> <p>18. A equipe de trabalho promove integração, colaboração e cooperação para a conquista de objetivos em comum.</p> <p>19. Posso contar com o auxílio dos colegas de trabalho quando preciso, em alguma atividade.</p> <p>20. A equipe reconhece a qualidade do meu trabalho.</p> <p>26. Sou pontual no estágio (chego e saio no horário previamente acordado).</p> <p>27. Procuro ser assíduo (não faltar) no estágio.</p> <p>28. Participo efetivamente de reuniões de trabalho em minha Coordenadoria.</p> <p>37. Já sofri/sofro discriminação (social, racial, religiosa, sexual, assédio moral, etc) no meu ambiente de trabalho.</p> <p>38. Assino a folha de ponto (horários de entrada e saída).</p> <p>39. Meu horário de trabalho é flexível.</p> <p>43. Satisfação em relação à adequação do período de contratação do estágio.</p> <p>44. Satisfação em relação à metodologia adotada no processo de seleção do estágio.</p> <p>45. Satisfação com a carga horária semanal estipulada para o estágio.</p> <p>47. Satisfação, no geral, com a política de estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.</p> <p>40. Ter um horário de trabalho flexível facilita meus estudos e minha vida acadêmica.</p> <p>50. Satisfação com o salário (remuneração).</p> <p>51. Satisfação com os benefícios (vale transporte; vale alimentação).</p>

Fonte: Dados extraídos dos questionários elaborados e aplicados na pesquisa, no ano de 2016; Projeto de Pesquisa de Clima Organizacional 2010/UCB.

Quadro 3 – Aspectos avaliados agrupados por dimensões do clima e suas respectivas afirmativas

DIMENSÃO	ASPECTOS AVALIADOS	AFIRMATIVAS
Ocupacional	Ambiente/ Recursos Materiais/ Segurança no Trabalho/ Acompanham ento/Desenvol vimento de tarefas	<p>01. Eu forneço as instruções para que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) desempenhe o seu trabalho com mais segurança.</p> <p>03. Eu oriento o(a) estagiário(a) supervisionado(a) sobre como ele(a) deve se comportar no ambiente de trabalho.</p> <p>04. Eu apresento para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) um plano de trabalho com atividades programadas para orientar o estágio.</p> <p>08. No plano de estágio eu programo atividades que permitem que o estagiário possa aplicar os conhecimentos adquiridos na faculdade/universidade no estágio.</p> <p>13. As tarefas propostas para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) são planejadas de modo flexível/alternado para o alcance de melhores fins pedagógicos.</p> <p>14. As atividades que o(a) estagiário(a) desenvolve no estágio estão de acordo com as descritas no Termo de Compromisso de Estágio.</p> <p>15. As atividades desenvolvidas no estágio exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) está cursando.</p> <p>16. O plano de estágio que eu desenvolvi para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) proporciona a ele(a) aquisição de novos conhecimentos e experiências para a sua futura ação profissional.</p> <p>21. Os materiais disponíveis (papel, lápis, caneta, etc.) são suficientes para o(a) estagiário(a) executar as atividades propostas.</p> <p>22. Os equipamentos disponíveis (telefone, computador, impressora, fax, etc.) são suficientes, para o(a) estagiário(a) executar as atividades propostas.</p> <p>23. O mobiliário e o espaço disponível para o(a) estagiário(a) trabalhar (mesa, cadeiras, arquivo) são adequados.</p> <p>24. No que se refere ao espaço (limpeza, temperatura, iluminação, nível de ruído), o local de trabalho é adequado para o(a) estagiário(a) executar as tarefas.</p> <p>29. O(A) estagiário(a) que supervisiono troca ideias comigo sobre como podemos enriquecer as atividades/aprendizado dele(a) no estágio.</p> <p>30. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) procura saber as atividades que precisam ser feitas no ambiente de trabalho.</p> <p>33. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) procura minha orientação caso tenha dúvidas.</p> <p>34. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) administra adequadamente o tempo em função das tarefas previstas.</p> <p>35. Sinto-me satisfeito(a) com as atividades que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) realiza.</p> <p>41. Tenho clareza sobre o nível de responsabilidade das tarefas delegadas ao(a) estagiário(a) que eu supervisiono.</p> <p>42. Ao planejar o plano de estágio do (a) estagiário(a) que eu supervisiono(a) fico atento(a) em selecionar tarefas que lhe forneçam novos conhecimentos, habilidades e técnicas importantes para o futuro profissional.</p> <p>46. Satisfação em relação a compatibilidade do curso do(a) estagiário(a) com as atividades elaboradas por você no plano de estágio.</p>
Psicossocial	Relacionamen to Interpessoal Supervisor X Estagiário/ Reconhecime nto/Motivação	<p>02. Eu permito que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) faça feedbacks em relação as atividades estabelecidas no plano de estágio.</p> <p>05. Eu delego ao(a) estagiário(a) somente atividades previstas no plano de estágio.</p> <p>07. Eu oriento o(a) estagiário(a) supervisionado(a) sobre como lidar com situações de conflito com membros da equipe de trabalho, caso ocorram.</p> <p>09. Eu estimulo o(a) estagiário(a) supervisionado(a) a expor ideias e sugestões acerca do trabalho.</p> <p>10. Eu oriento de forma construtiva o(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando ele(a) comete erros na execução de</p>

		<p>atividades propostas.</p> <p>11. Eu elogio o(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando ele(a) faz as atividades propostas corretamente.</p> <p>12. Eu acato as sugestões do(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando são adequadas.</p> <p>17. A qualidade do trabalho do(a) estagiário(a) supervisionado(a) melhora quando ele(a) recebe um feedback.</p> <p>36. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) realiza seu trabalho sem necessidades de ser supervisionado(a) de perto.</p> <p>43. Satisfação em relação a sua atuação como supervisor(a) de estágio.</p> <p>44. Satisfação sobre o relacionamento com o estagiário(a) que você supervisiona.</p> <p>45. Satisfação em relação ao plano de estágio feito por você.</p> <p>48. Satisfação, no geral, com o estagiário(a).</p> <p>49. Satisfação, no geral, com a sua supervisão.</p> <p>50. Pensando na sua função de supervisor(a) do estágio, como você classifica sua atuação e desenvolvimento?</p> <p>51. É a primeira vez que você supervisiona um(uma) estagiário(a)?</p>
Organizacional	Comunicação Interna/ Salário / Qualidade de Vida/ Direitos e Deveres / Objetivos	<p>06. Eu mantenho o(a) estagiário(a) supervisionado(a) informado(a) sobre as atividades previstas na minha Unidade (Coordenadoria / departamento).</p> <p>18. A equipe de trabalho promove integração, colaboração e cooperação para a conquista de objetivos em comum.</p> <p>19. A equipe de trabalho se dispõe a auxiliar o(a) estagiário(a) quando ele(a) precisa, em alguma atividade.</p> <p>20. A equipe reconhece a qualidade do trabalho do(a) estagiário(a) supervisionado(a).</p> <p>25. O(A) estagiário(a) que supervisiono procura se integrar ao grupo de trabalho.</p> <p>26. O(A) estagiário(a) que supervisiono é pontual no estágio (chega e sai no horário previamente acordado).</p> <p>27. O(A) estagiário(a) que supervisiono procura ser assíduo(a) ao estágio.</p> <p>28. O(A) estagiário(a) que supervisiono participa efetivamente de reuniões de trabalho com a Coordenadoria.</p> <p>31. Os problemas pessoais do(a) estagiário(a) supervisionado(a) prejudicam a execução das atividades de estágio.</p> <p>32. Os compromissos acadêmicos (provas, trabalhos, seminários, etc.) do(a) estagiário(a) supervisionado(a) prejudicam a realização das atividades do estágio.</p> <p>37. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) já sofreu/sofre discriminação (social, racial, religiosa, sexual, assédio moral, etc.) no ambiente de trabalho.</p> <p>38. O(A) estagiário(a) supervisionado(a) assina a folha de ponto (horários de entrada e saída).</p> <p>39. O horário de trabalho do(a) estagiário(a) que supervisiono é flexível.</p> <p>40. Ter um horário de trabalho flexível facilita os estudos e a vida acadêmica do(a) estagiário(a) supervisionado(a).</p> <p>47. Satisfação, no geral, com a política de estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.</p>

Fonte: Dados extraídos dos questionários elaborados e aplicados na pesquisa, no ano de 2016; Projeto de Pesquisa de Clima Organizacional 2010/UCB.

A aplicação de questionários ocorreu em duas etapas: a primeira consistiu em obter o mapeamento dos/as estagiários/as e seus respectivos supervisores/as por meio da Coordenação de Recursos Humanos da Reitoria do IFG. Após a confirmação dos dados em cada departamento, deu-se o agendamento da pesquisa por e-mail.

A segunda etapa consistiu na aplicação dos questionários (Anexos I e II) de forma coletiva em um ambiente reservado, de modo que os horários de aplicação foram divididos por categorias de interesse e turnos de trabalho, proporcionando um ambiente neutro e de reconhecimento entre os participantes.

Durante a aplicação dos questionários foi apresentado os objetivos da pesquisa e disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para leitura e ciência dos participantes⁴. Os questionários e os TCLE, respondidos ou em branco, foram colocados pelos participantes em envelopes de papel e depositados em urnas, de modo que não há como fazer correspondências entre os questionários e os TCLE recebidos, assegurando a preservação da identidade e a idoneidade da pesquisa.

A adesão à pesquisa entre os estagiários/as foi de 90%, com algumas intercorrências. Identificou-se que o estagiários/as que não compareceram não foram comunicados, de modo que, sanando essa falha, apenas um permaneceu sem participar devido ao período de férias. Quanto aos supervisores a adesão foi de 71%, com a seguinte constatação: recusa de participação de um dos supervisores/as e o período de férias de outro/a.

No questionário foram utilizadas duas escalas, sendo a primeira de 1 a 5, onde 1 = nunca; 2 = raramente; 3 = às vezes; 4 = frequentemente; 5 = sempre tendo validade da afirmação de número 01 a de número 42 para os estagiários, e para os supervisores de número 01 a de número 42. A segunda escala vai de 1 a 5 onde 1 = nenhuma; 2 = pouca; 3 = parcial; 4 = muita; 5 = total tendo validade da afirmação de número 43 a 51 para os estagiários e para os supervisores do número 43 ao 49.

Os dados da pesquisa foram sistematizados em *software* livre específico para confecção de tabelas e gráficos (Calc.exe). Também foi realizada a análise coletiva dos respectivos documentos: Lei nº 11.788 de 25 de Setembro de 2008 e Editais 015/2016; 016/2016; 024/2016; 055/2015 referentes à contratação de estagiários pelo IFG.

Do ponto de vista dos objetivos apresentados, a pesquisa se classifica como descritiva (GIL, 1991) porque tem como propósito a descrição de um fenômeno e a relação do mesmo com as diversas variáveis que compõem determinado ambiente. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico para a respectiva fundamentação teórica e técnicas padronizadas de coletas de dados (questionário), permitindo o confronto e a problematização dos resultados ao final do estudo.

⁴ Obedecendo as orientações do Comitê de Ética, foi realizada uma exposição sobre a confidencialidade da pesquisa e a possibilidade de desistência a qualquer tempo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

“Cada competência está indissociável e vinculada ao contexto de sua realização”.
(DEJOURS, 2012, p. 44)

A pesquisa sobre o clima organizacional no IFG está pautada pela percepção de cada participante dessa ação. Contudo, Robbins (2009) afirma que nem tudo que é percebido sobre a realidade é a realidade em si, principalmente se tratando de uma pesquisa cujo conteúdo é subjetivo, ou seja, que parte da interpretação/percepção apresentada pelo grupo pesquisado, em suas vivências únicas e individuais. Nesse sentido, é importante estabelecer contrapontos e considerar os diferentes aspectos que possam ser mensurados.

A amostra da pesquisa atingiu 100% dos estagiários/as ativos/as (9) e 83% dos/as respectivos supervisores/as (5). Conforme referenciais teórico-metodológicos apresentados, a sistematização dos dados será apresentada a partir de duas temáticas implícitas às perguntas que compuseram o questionário de avaliação: Liderança e Satisfação.

1.1 Liderança

Na literatura específica sobre comportamento organizacional, o conceito de Liderança é apresentado de modo flexível estando relacionado à forma de acompanhamento, engajamento e motivação das pessoas diante dos processos de mudança na organização. (ROBBINS, 2009, p. 258)

Diante disso, a perspectiva de liderança assumida se torna um aspecto determinante no contexto do estágio à medida que essa liderança é exercida de forma imediata pelo/a supervisor/a, influenciando na qualidade e na programação das atividades realizadas, na satisfação e, sobretudo, na valorização das potencialidades do/a estudante em processo formativo.

Nesse sentido, as afirmativas sobre o Plano de Trabalho tiveram a finalidade de tornar objetiva a avaliação da liderança no contexto do estágio na medida em que a primeira forma de orientação do estudante se dá por meio da definição de suas atividades no âmbito da organização, bem como da justificativa dessa proposta para o

processo formativo. Em relação ao exercício da liderança de forma planejada têm-se os seguintes resultados.



Gráfico 1.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

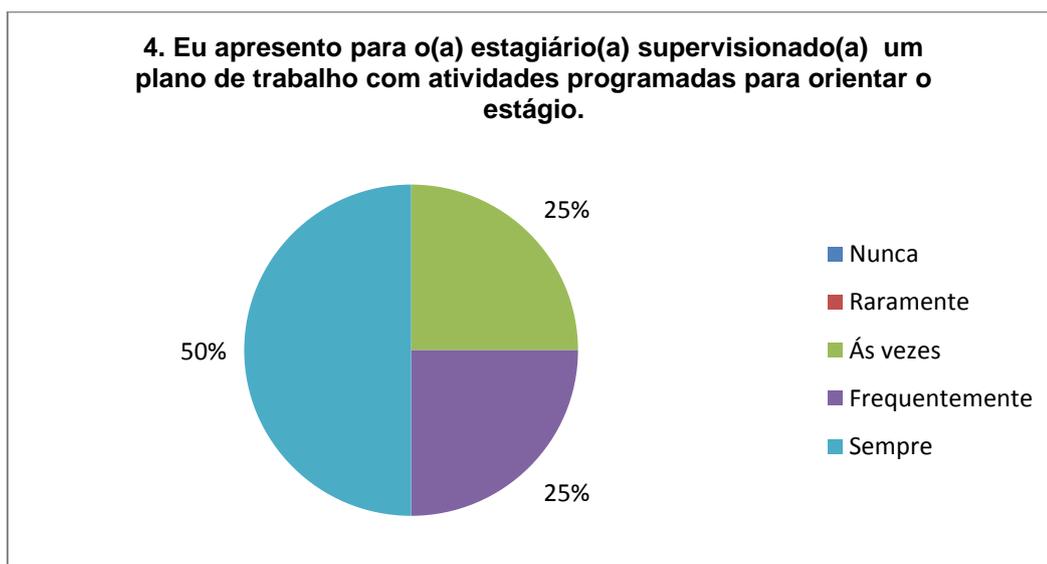


Gráfico 2.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

A sistematização dos questionários evidenciou que 67% dos/as estagiários/as não recebeu a devida orientação sobre as atividades que seriam realizadas durante a duração do estágio, ou seja, sobre como se daria o plano de estágio. Todavia, 75% dos supervisores/as afirmaram apresentar o plano de estágio frequentemente e/ou sempre para os mesmos.

A discrepância dos resultados em relação ao recebimento (por parte do/a estagiário/a) e a apresentação (por parte dos/a supervisores/a) do plano de estágio

afirma a necessidade de aprimoramento do plano de estágio e/ou comunicação entorno desse instrumento. Também demanda que os/as supervisores/as assumam o papel de líderes comprometidos com a responsabilidade de incentivar e colaborar com a elaboração de uma carreira de estágio satisfatória e produtiva para o estudante e a instituição, seguindo também as recomendações da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016.

Para enfrentamento desse desafio, tem-se instituído que:

“Art. 5º - O plano de atividades do estagiário, elaborado em comum acordo com o órgão ou entidade e a instituição de ensino, será incorporado ao TCE por meio de aditivos, na medida em que for avaliado o desempenho do estudante.” (Capítulo II, Artigo 5 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

Cita-se ainda:

Art. 10 - O supervisor do estágio será designado pelo chefe da unidade em que o estagiário desenvolver suas atividades, devendo possuir formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, observados os incisos III e IV do art. 9º. (Seção I, Artigo 10 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

§ 1º - O supervisor de estágio deverá possuir, no mínimo, o mesmo nível de formação do estudante de nível fundamental ou médio. (Seção I, Inciso I do Artigo 10 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

Nesse sentido, é necessário que a formação do/a supervisor/a tenha correspondência com a do/a estagiário/a afim de que a orientação esteja de acordo com os parâmetros estabelecidos pela área de estudo. Assim, o/a supervisor/a estará apto a compreender e responder dialogicamente as dúvidas do mesmo, formular um plano de atividades que aborde conteúdos assimilados oportunizando a prática profissional do/a estudante.

1.2 Satisfação

Não só no contexto de estágio, mas na dinâmica de funcionamento da organização o conceito de satisfação é considerado uma das premissas básicas para a delimitação do clima organizacional (ROBBINS, 2009). Todavia, a satisfação não interfere diretamente na qualidade do trabalho realizado, ou seja, ainda que insatisfeito o/a estagiário poderá realizar o seu trabalho com a qualidade esperada. Ou seja, se observada isoladamente, a

qualidade do trabalho pode revelar-se num falso indicador, pois não significa necessariamente a satisfação com o trabalho realizado. Por outro lado, a pouca satisfação pode ser melhor observada quando relacionada aos índices de absentismo e alta rotatividade na organização. Em outras palavras, o conceito satisfação é mais subjetivo e social do que físico e estrutural, todavia, ambos contribuem para um alto nível de satisfação.

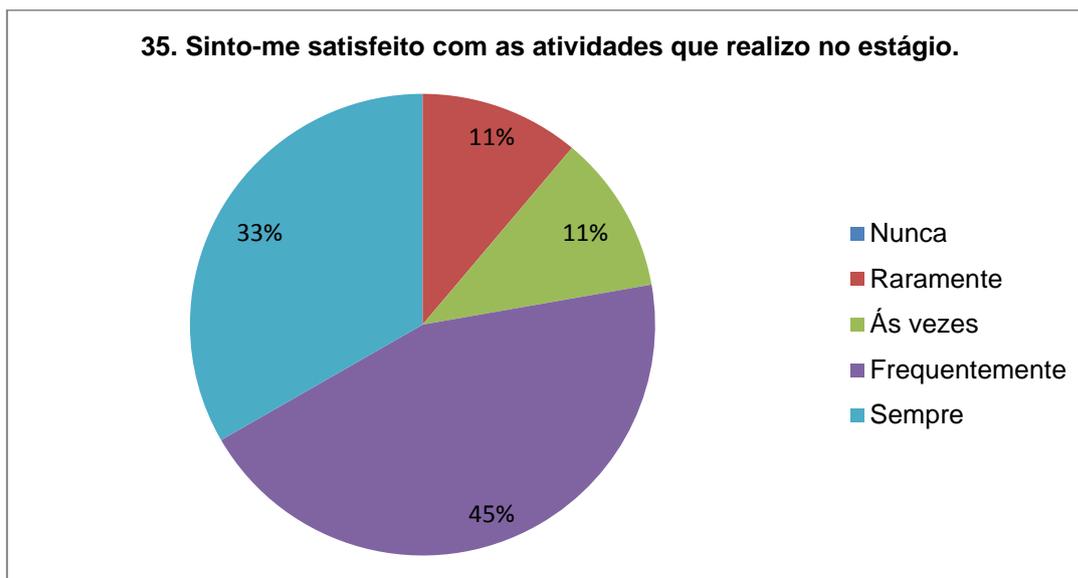


Gráfico 3.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

O gráfico 3 mostra que 78% dos/as estagiários/as se sentem satisfeitos **Sempre** e **Frequentemente** com as atividades realizadas no estágio e 22% encontram pouca satisfação (Às vezes e Raramente) com o desempenho de suas atividades. São índices que nos revelam um considerável nível de satisfação na realização das atividades propostas pelos/as seus respectivos/as supervisores/as, ainda que 67% dos/as estagiários/as tenham afirmado o não recebimento das orientações sobre o plano de estágio.

Sobre os 22% que não avaliam as atividades do estágio como satisfatórias, tem-se o seguinte depoimento de um/a participante da pesquisa:

“Minha única crítica é quanto à associação de conteúdo que aprendo na faculdade e a prática no estágio. Acredito que poderíamos usar mais técnicas deixando nossos trabalhos melhores.”

Essa sugestão remete à elaboração dos planos de estágio contextualizado no âmbito da liderança, visando ambos os lados, Instituição e estagiário/a para o

desenvolvimento de atividades que vinculem práticas e teorias aprendidas em sala de aula. Por outro lado, os dados demonstram que, apesar do índice de insatisfação entre os estagiários/as, a percepção dos/as supervisores/as é 100% positiva, conforme gráfico 4.

Sendo assim, para contribuir com o aumento de satisfação do/a estagiário/a é necessário traçar um plano de atividades aplicado à área de formação dos mesmos, favorecendo a motivação e conseqüentemente a qualidade do clima organizacional.

Porém os dados também mostram que mesmo que 22% dos/as estagiários/as não estejam **Totalmente** satisfeitos com as atividades realizadas, foi possível cumpri-las satisfatoriamente **Frequentemente** e **Sempre** diante da percepção de 100% dos supervisores (gráfico 4).

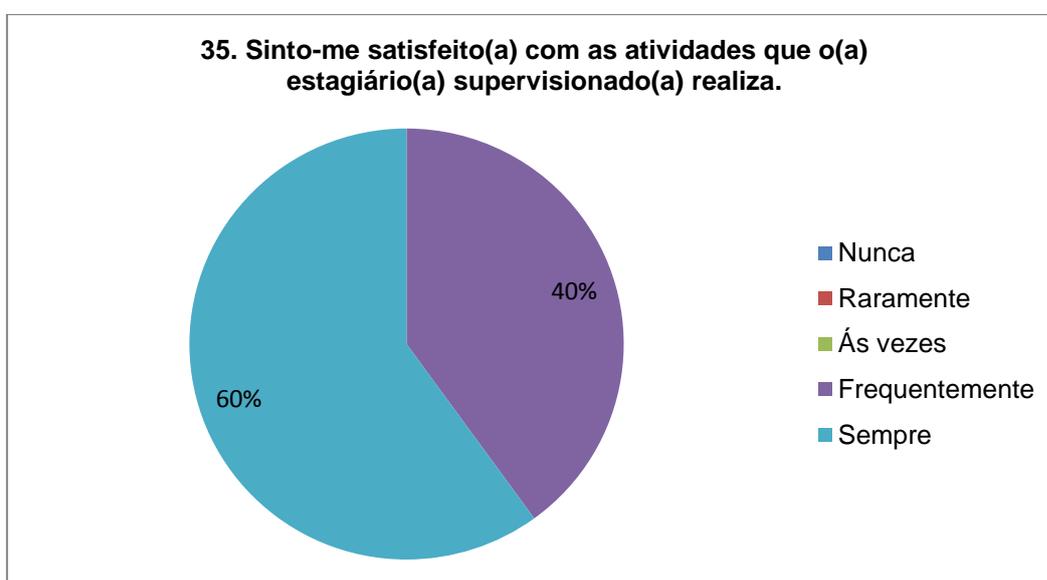


Gráfico 4.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.



Gráfico 5.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

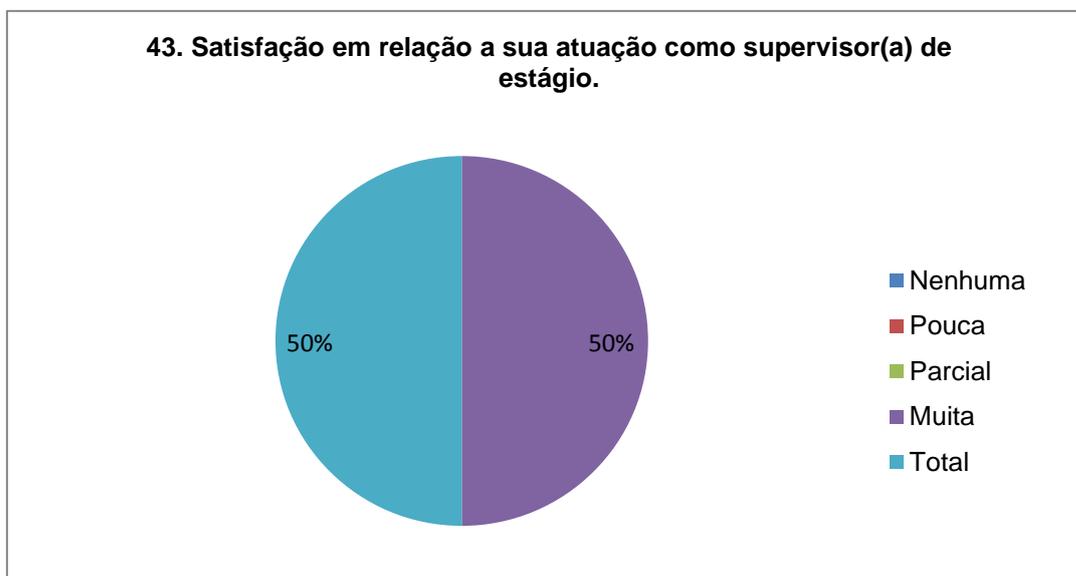


Gráfico 6.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

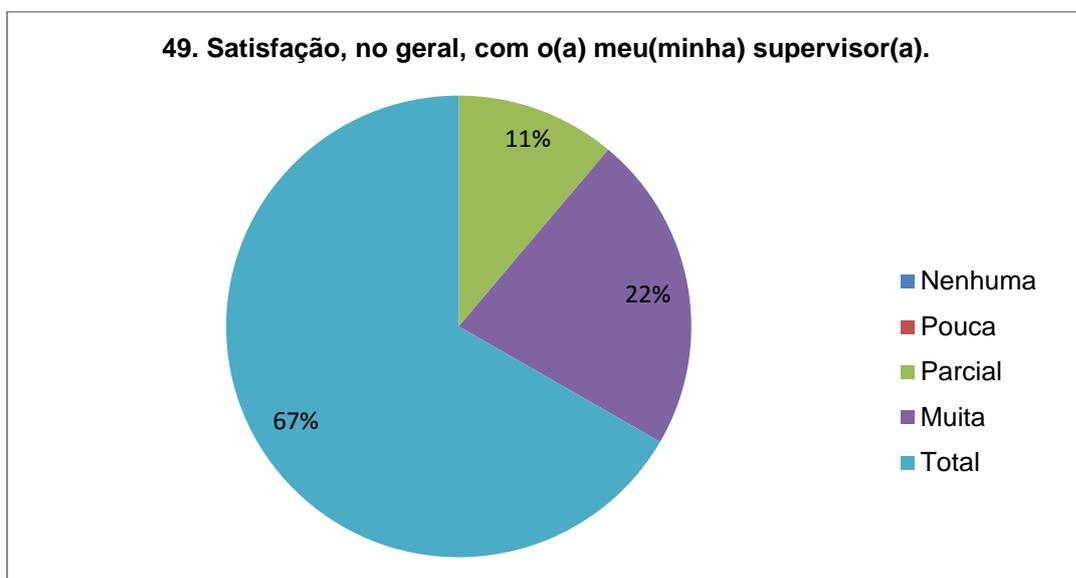


Gráfico 7.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

A afirmativa do gráfico 6 demonstra que 50% dos/as supervisores/as estão **Totalmente** satisfeitos com sua atuação e 50% estão **Muito** satisfeitos. Esse dado reflete um índice elevado de satisfação dos/as supervisores/as, porém, contrastada as

outras afirmativas (gráfico 5), denota um desconhecimento por parte desses profissionais sobre o trabalho formativo que deve ser realizado nessa função.

Quanto aos estagiários/as (gráfico 3), tem-se que 33% afirmam **Sempre** estarem satisfeitos com as atividades realizadas no estágio, 45% **Frequentemente** se sentem satisfeitos e uma pequena porcentagem afirmou que **Às vezes** (11%) ou **Raramente** (11%) se sentem satisfeitos com as atividades realizadas no estágio.

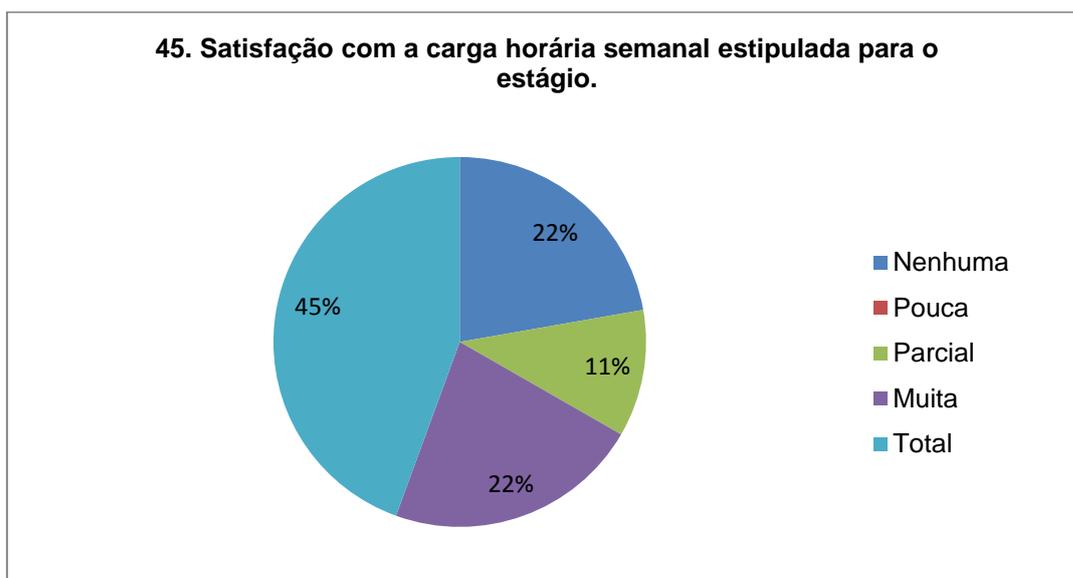


Gráfico 8.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

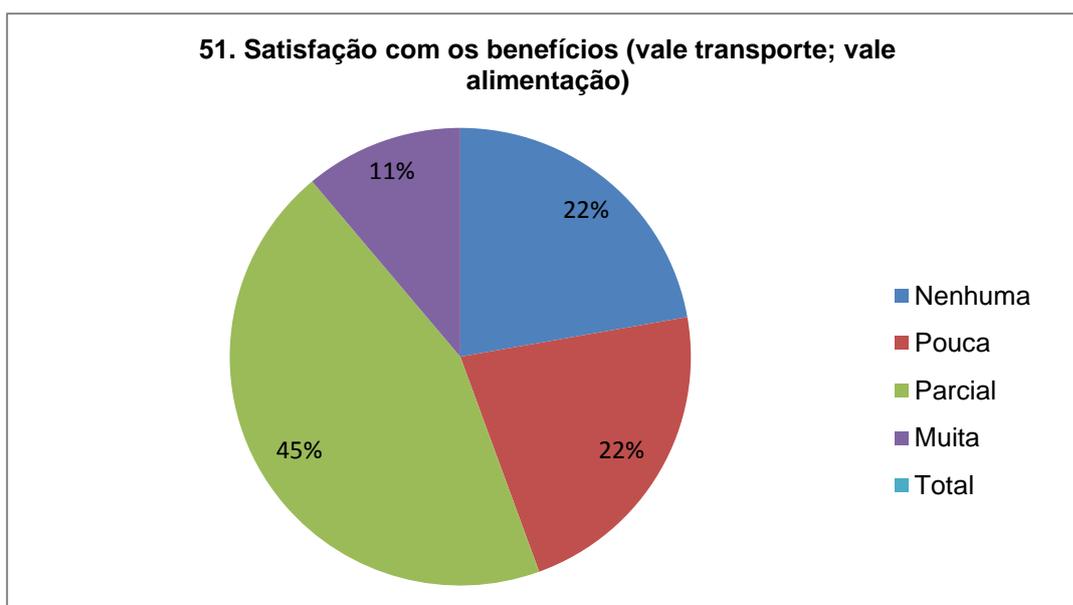


Gráfico 9.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

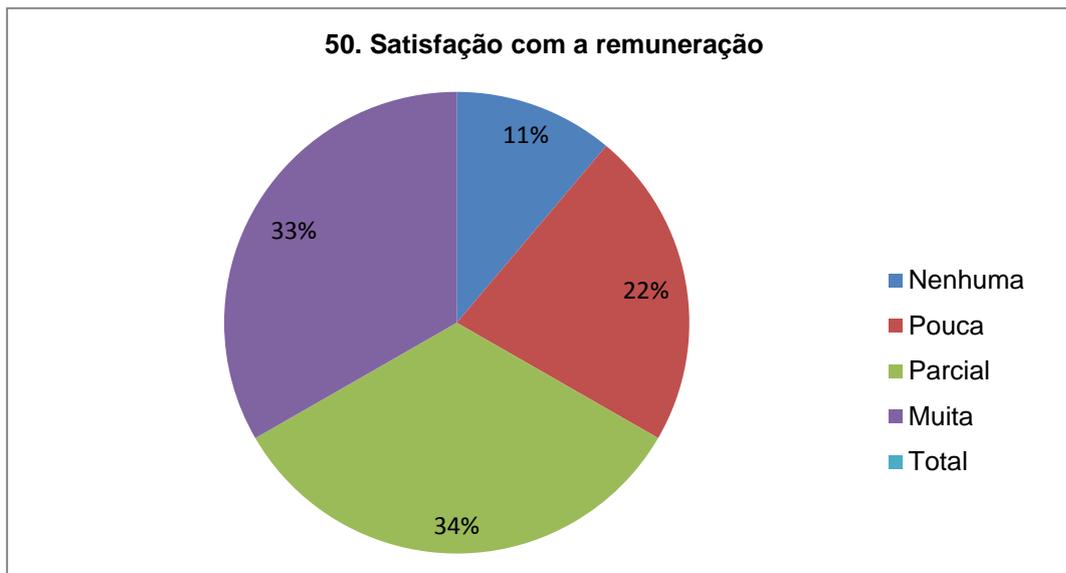


Gráfico 10.

Fonte: Dados coletados e analisados pelo Observatório do Mundo do Trabalho do IFG, 2016.

Na perspectiva dos estagiários, 45% apresentou **Total** satisfação com a carga horária do estágio, 22% **Muita** satisfação, 11% satisfação **Parcial** e 22% **Nenhuma** satisfação em relação à carga horária estipulada para o estágio. Em relação aos benefícios (vale-transporte e seguro de vida), 11% dos estagiários apresentaram **Muita** satisfação, 45% satisfação **Parcial**, 22% **Pouca** satisfação e 22% **Nenhuma** satisfação com o benefício concedido aos estagiários.

Em relação aos benefícios cedidos aos estagiários/as, a Lei nº 11.788, de 2008 no Capítulo IV, Artigo 12, Parágrafo 1, não veta a concessão dos mesmos.

§ 1o A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

Parágrafo único - A contratação de seguro contra acidentes pessoais, em nome do estagiário, para o caso de morte ou invalidez permanente, é condição essencial para a celebração de contrato ou convênio, devendo constar do TCE o respectivo número de apólice e o nome da Seguradora. (Na seção I, Parágrafo Único do Artigo 9, da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

Baseados então na lei que rege o estágio, a instituição pode oferecer os benefícios aos estagiários como: vale-alimentação, plano de saúde e aumentar o valor do vale-

transporte desde que, os mesmos se enquadrem dentro do orçamento institucional até porque essa ação não vai considerar o estágio como uma atividade empregatícia. Juntamente com o seguro contra acidentes que é obrigatório pela lei nº 11.788, de 2008, e recomendado pela Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016 como uma segurança a mais para o estagiário e para a Instituição concedente.

“As atividades desempenhadas no estágio são adequadas ao curso, inclusive atuando de forma muito positiva para a ampliação do conhecimento na área. Quanto ao local de estágio tenho enorme satisfação com o que tenho feito e aprendido. Única sugestão seria uma análise com o valor do vale-transporte pago, que atualmente figura-se em um valor inferior ao de duas passagens de ônibus.” (Sugestões de um/a dos/as estagiários/as que participaram da pesquisa)

Considera-se uma sugestão válida, e que faz jus aos 67% dos estagiários que não se sentem **Totalmente** ou **Muito** satisfeitos com os benefícios concedidos a eles pela Instituição.

Percebe-se que 33% dos estagiários estão tendo **Nenhuma** ou **Parcial** satisfação em relação à carga horária realizada no estágio. De acordo com da Lei nº 11.788, de 2008 que rege as atividades dos estagiários, no Capítulo IV, Artigo 10, Inciso II, deve ser realizado um acordo entre a instituição de ensino, com a parte concedente, constando no termo de compromisso e que essa carga horária seja compatível com as atividades escolares e não ultrapasse - “6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.” (Lei nº 11.788, de 2008 que rege as atividades dos estagiários, Capítulo IV, Artigo 10, Inciso II)

Art. 12 - A carga horária do estágio será de quatro horas diárias e vinte semanais ou de seis horas diárias e trinta semanais, observado o disposto no art. 10, I, da Lei nº 11.788, de 2008, bem como o horário de funcionamento do órgão ou entidade, desde que compatível com o horário escolar, devendo ser cumprida no local indicado pelo órgão ou entidade. (Seção III, Artigo 12 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

§ 1º - A carga horária do estágio dos níveis médio e superior poderá ser inferior àquela estabelecida no art. 10, II, da Lei nº 11.788, de 2008, com percepção

proporcional do valor da bolsa estágio. (Seção III, Parágrafo I do Artigo 12 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

§ 1º - *O valor da bolsa previsto no caput será reduzido em trinta% no caso da jornada de vinte horas.* (Seção III, Parágrafo I do Artigo 13 da Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016)

Imagem 1 – Valores referenciais da bolsa-auxílio de estágio na Orientação Normativa Nº 2, de 24 de Junho de 2016.

ANEXO I

Valores da Bolsa-Estágio			
Nível médio - 4h	Nível médio - 6h	Nível superior - 4h	Nível superior - 6h
R\$ 203,00	R\$ 290,00	R\$ 364,00	R\$ 520,00

ANEXO II

Valor do Auxílio-Transporte	R\$ 6,00
-----------------------------	----------

Fonte: Anexo 1 – Retirado da Orientação Normativa Nº 2, de 24 de Junho de 2016.

A lei e a orientação normativa citadas regulamentam os estágios no IFG. Portanto, a falta de satisfação de 33% dos estagiários em relação à carga horária esbarra na Lei nº 11.788 e na Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016 que o IFG segue, ou seja, os valores instituídos encontram-se em uma instância acima do que os gestores da Instituição Pública de Ensino podem intervir diretamente.

“O estágio no quesito conhecimentos adquiridos só merece elogios, pois os membros do IFG auxiliam no que for preciso. Porém a remuneração e a carga horária deveriam ser revistas, tendo em vista o que é praticado pelos demais órgãos públicos, o que é feito pelo IFG destoia da realidade acadêmica.” (Sugestões de um/a dos/as estagiários/as que participaram da pesquisa)

A carga horária básica é estipulada pela Lei e reforçada na Orientação Normativa, assim como o valor da bolsa-auxílio. Caso o estagiário sinta a necessidade de diminuir a carga horária devido aos compromissos pessoais, a orientação normativa estabelece que seja reduzida de seis horas diárias para quatro horas diárias, mas essa

mudança acarretará uma defasagem na bolsa-auxílio do estagiário, que passará de R\$ 520,00 para R\$ 364,00 reais.

Porém, essas orientações dispostas na Orientação Normativa nº 2, de 24 de Junho de 2016 podem ser seguidas ou não, a Instituição é quem decide. A Instituição pode aumentar o valor da bolsa-auxílio e da bolsa-transporte desde que tenham fundos financeiros para arcar com esses valores. Assim como pode adotar uma carga horária de trabalho menor para os(as) estagiários(as) desde que não ultrapassem os limites de carga horária estipulados na Lei nº 11.788.

Com a finalidade de esclarecimento em relação à sugestão citada acima, foi feita a comparação do valor e da carga horária do estágio disponibilizados no IFG com a Universidade Federal de Goiás (UFG). Percebe-se que ambos estão iguais nesses aspectos (carga horária e valor de bolsa-auxílio) devido ao segmento da Ordem Normativa e da Lei que regem o estágio nas Instituições Públicas Federais diretas, autárquicas e fundacionais.

Imagem 2 – Edital de Seleção de Estagiários N°38/2016 da Universidade Federal de Goiás.

5.1 O valor das bolsas atende a Orientação Normativa nº 02 de 24 Junho de 2016, sendo R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais) por 20 horas e R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) por 30 horas, além do auxílio-transporte de R\$ 6,00 (seis reais) por dia.

5.2 O auxílio-transporte será descontado no período de férias.

5.3 O contrato de estágio terá a duração de até 1 (um) ano, obedecido ao período mínimo de 6 (seis) meses, podendo ser renovado até completar o tempo máximo de 2 (dois) anos, conforme determina a Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008.

Fonte: Trecho retirado do Edital de Seleção de Estagiários N° 38/2016 da Universidade federal de Goiás.

Já ao compararmos a carga horária e a bolsa-auxílio do IFG com o Tribunal de Justiça de Goiás (TJ-GO) grandes diferenças se destacaram em ambos os fatores.

Imagem 3 – Edital de Seleção de Estagiários N°01/2016 do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

10. DO ESTÁGIO

10.1. A duração do estágio será de até 02 (dois) anos consecutivos, sem prorrogação, e com vigência mínima de 06 (seis) meses, exceto para o estagiário com deficiência, podendo o mesmo ser rescindido de acordo com o Art.: 18 do Decreto Judiciário nº 2390/2013.



CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA

10.2. A jornada de atividade em estágio será 25 (vinte e cinco) horas semanais, distribuídas em 5 (cinco) horas diárias, ressalvados os casos em que a matriz curricular da Universidade ou Conselhos de Profissões impeçam tal jornada de estágio.

10.2.1. No caso de estudantes portadores de deficiência a carga horária será de 20 (vinte horas) semanais, distribuídas em 4 (quatro) horas diárias.

10.2.2. O Programa de Estágio do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás funciona em dois períodos:

1º Período: das 8h as 13h.

2º Período: das 13h as 18h.

10.3. O estagiário receberá bolsa-auxílio correspondente a R\$ 743,00 (Setecentos e quarenta e três reais) mensais, bem como auxílio transporte no valor de R\$ 145,20 (Cento e quarenta e cinco reais e vinte centavos) mensais, considerando-se para esse fim os dias em que ocorreu a efetiva atuação do estagiário, descontando as faltas não justificadas.

Fonte: Trecho retirado do Edital de Seleção de Estagiários N°01/2016 do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

Enquanto um estagiário/a do IFG ou da UFG realizam suas atividades pedagógicas durante seis horas diárias e recebem uma bolsa-auxílio de R\$520,00 e auxílio-transporte de R\$132,00, os estagiários do TJ-GO realizam as atividades pedagógicas de estágio durante cinco horas diárias, recebem uma bolsa-auxílio de R\$ 743,00 e auxílio-transporte no valor de R\$ 145,20.

Mediante essa comparação podemos comprovar e justificar a sugestão/comentário feito pelo participante da pesquisa citado na página acima, e afirmar que a diferença da carga-horária e da bolsa-auxílio do Tribunal de Justiça de

Goiás destoam com a realidade do estágio no Instituto Federal de Goiás e na Universidade Federal de Goiás.

Essa diferença se baseia em um Decreto Judiciário N° 2390/2013 autorizado pelo presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás com fins de regularizar normas para o Programa de estágio do Judiciário do Estado de Goiás baseadas no art. 82, c/c com o art. 44 da Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A Lei n° 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre Estágio de Estudantes e a Lei n° 17.967, de 17 de janeiro de 2013 – Lei Orçamentária Anual (LOA) contém a previsão orçamentária para arcar com os custos das bolsas de estágio.

Por isso, mesmo diante das igualdades por serem instituições públicas, federais e autárquicas, as diferenças se manifestam perante um Decreto que o Judiciário e outras instituições públicas fizeram para reger o programa de Estágio da forma com que fosse mais viável para eles e para os(as) estagiários(as).

Art. 22 - As despesas para concessão da bolsa-estágio e de auxílios somente poderão ser autorizadas se houver prévia e suficiente dotação orçamentária, constante do orçamento do órgão ou entidade onde se realizará o estágio. (Capítulo IV, Artigo 22 da Orientação Normativa n° 2, de 24 de Junho de 2016)

Assim como está escrito na orientação normativa citada acima, o valor da bolsa-auxílio e a carga horária serão estipulados de acordo com a disponibilidade financeira da Instituição de contratação. Tanto o IFG, quanto a UFG podem desenvolver uma política de normas para reger os respectivos programas de estágio e regulamentar os valores de bolsa-auxílio, bolsa-transporte e benefícios assim como foi feito no Tribunal de Justiça de Goiás, por exemplo.

PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Diante da discrepância de algumas respostas coletadas envolvendo a mesma questão, consideramos que a Comunicação emerge como um fator imbricado aos demais aspectos analisados, merecendo maior atenção nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho.

Mediante as análises realizadas propõe-se a realização de uma oficina voltada para os servidores públicos que pretendem orientar estagiários em seus departamentos. Nessa ação propõe-se a discussão da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, referente à contratação de estagiários e da Orientação Normativa nº 4, de 04 de Julho de 2014, que notabiliza os princípios básicos da contratação dos mesmos, além de sanar dúvidas sobre o projeto de estágio, formas de seleção e o edital de contratação.

Promoção de palestras voltadas para os estagiários com fins de esclarecimentos sobre a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 e sobre a Orientação Normativa nº 4, de 04 de Julho de 2014 referentes aos processos de contratação e sustentação dos direitos e deveres dos estagiários, o desenvolvimento do projeto de estágio, informações básicas sobre os valores e sobre a história da instituição e pelo menos duas vezes ao ano realizar coleta de dados referentes à satisfação e qualidade do estágio na instituição.

(Re)planejamento do plano de trabalho, para que esse instrumento seja motivador e com objetivos definidos; possibilite estimular a criatividade e a relação horizontal com o/a estagiário/a quanto a proposição de novas formas de realização de suas tarefas dentro de tarefas já previstas, ou ainda prever novas tarefas dentro dos conteúdos estudados no ambiente acadêmico que possam colaborar com o departamento de trabalho que o/a estagiário está inserido.

Estipular tarefas com objetivos diferentes e intercalá-las, pois frequentemente as tarefas comuns deixam de ser estimulantes e se tornam mecânicas, aproveitando a disponibilidade que o/a estagiário/a tem de propor novas ideias. Robbins (2009) nomeia essa dinâmica como Rodízio de Tarefas e afirma que os pontos positivos são a redução do tédio, aumento da motivação e o desenvolvimento de novas habilidades, mas como tudo tem duas faces, o lado negativo pode ser uma demanda maior do tempo do supervisor com fins de sanar as dúvidas que o estagiário for tendo e o grupo de trabalho pode vir a ter uma dificuldade em lidar com essa nova dinâmica de trabalho.

Convém lembrar que esses pontos negativos e positivos são relativos e dependem do clima organizacional do departamento, da forma como o grupo de

trabalho é organizado e da forma com que essas mudanças vão ser apresentadas aos integrantes.

Criação da Política de Estágio do Instituto Federal de Goiás para estabelecer as normas específicas do IFG para reger o estágio, estipulando carga horária e bolsa-auxílio viáveis, procurando aumentar a satisfação dos/as estagiários/as e modificar a forma com que os estudantes da comunidade exterior veem o programa de estágio oferecido pelo IFG.

“Divulgar melhor qual o procedimento para contratar estagiários.” (Sugestão de um/a dos/as participantes da pesquisa).

Assim como na sugestão acima, é necessário desenvolver melhores estratégias de divulgação do Programa de Estágio oferecido pelo IFG para a comunidade exterior e esclarecer para a comunidade interna quais os procedimentos necessários para a contratação de estagiários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os/as trabalhadores/as como seres sociais críticos, identifica-se que o sucesso da organização está além das técnicas de sistematização/fragmentação do trabalho. Ou seja, o sucesso envolve questões psicodinâmicas, ergonômicas, que permitam concomitantemente o desenvolvimento moral e social no intuito de obter-se um coletivo dotado da compreensão institucional em sua totalidade. Assim, para o desenvolvimento da organização deve-se suscitar um grupo de indivíduos confiantes, satisfeitos, bem orientados e reconhecidos que o trabalho realizado proporcione qualidade para a organização e para o/a trabalhador/a durante a realização dos objetivos propostos.

A liderança no contexto do plano de estágio é um diferencial para os resultados obtidos no processo pedagógico. Espera-se que supervisor/a líder seja capaz de preparar um cronograma que englobe atividades pedagógicas relacionadas ao curso e ao período em que o estagiário se encontra. Permite assim, que o/a estagiário/a consiga aplicar os conhecimentos adquiridos na instituição de ensino no ambiente organizacional fazendo jus ao Artigo 1, segundo parágrafo da lei de estágio nº 11.788 de 25 de setembro de

2008: “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.”

A natureza do trabalho no setor público prescinde de princípios que se contrapõem ao imperativo da lucratividade que fomenta a gestão das empresas privadas, sendo, portanto, um espaço profícuo para a inovação que priorize a qualidade total do trabalho, ou seja, a extensão da qualidade de vida do/a trabalhador/a.

Nesse sentido, a inserção dos/as estagiários/as no segmento público favorece a formação de um novo tipo de trabalhador/a, cada vez mais crítico, reflexivo e autônomo. O estágio supervisionado é uma oportunidade profícua de encontro entre teoria e prática a ser apropriado pela administração pública como desenvolvimento das instituições e do próprio serviço público.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo; Sexualidade e Trabalho; Brasília, 2012.

MACHADO, P. F.; PIRES, A. L. L.; BARBOSA, Walmir. Entre artífices, técnicos e industriários: trajetórias de ensino e de trabalho no IFG (1930-1990).

BRASIL. Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909. Crêa nas capitães dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 26 set. 1909. Seção 1, p. 6975.

IANNI, Octavio. *Estado e planejamento econômico no Brasil*. 5 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. *Educação e divisão social do trabalho: contribuição para o estudo do ensino técnico industrial brasileiro*. São Paulo: Autores Associados: Cortez, 1982.

ROBBINS, P. Stephen. *Comportamento Organizacional*. São Paulo, 2009.

ANEXO I

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PELO ESTAGIÁRIO(A)

Prezado Estagiário(a),

Esta avaliação tem por objetivo obter informações e sugestões a respeito do Processo de Estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia de Goiás, para fins de pesquisa do Observatório do Mundo do Trabalho contribuindo para o constante aprimoramento desta atividade.

Na tabela abaixo, ao lado de cada afirmativa, há uma escala de cinco pontos.

Leia cuidadosamente cada item e assinale com um "X" o espaço que corresponde à sua opinião.

Responda a todas as questões com atenção e sinceridade.

Espera-se que os resultados possam contribuir para o aprimoramento de sua postura profissional e do processo de Estágio no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
01.	Meu(minha) supervisor(a) tem me fornecido informações/demonstrações necessárias para a realização das minhas atividades.					
02.	Meu(minha) supervisor(a) tem me dado retorno (feedback) acerca da qualidade do meu trabalho.					
03.	Meu(minha) supervisor(a) me orienta sobre como devo me comportar no ambiente de trabalho.					
04.	Meu(minha) supervisor(a) já me apresentou um plano de estágio pedagógico das atividades a serem realizadas no estágio.					
05.	Meu(minha) supervisor(a) me passa atividades que estão previstas no plano de estágio.					
06.	Meu(minha) supervisor(a) me mantém informado sobre as atividades previstas na minha Unidade (Coordenadoria/ departamento).					
07.	Meu(minha) supervisor(a) me orienta sobre como lidar com situações de conflito com membros da equipe de trabalho, caso ocorram.					
08.	Meu(minha) supervisor(a) me permite aplicar os conhecimentos adquiridos na faculdade/universidade nas atividades realizadas no estágio.					
09.	Meu(minha) supervisor(a) me estimula a expor ideias e sugestões acerca do trabalho.					
10.	Meu(minha) supervisor(a) me orienta de forma construtiva quando cometo erros na execução de minhas atividades.					
11.	Meu(minha) supervisor(a) me elogia quando faço as atividades corretamente.					
12.	Meu(minha) supervisor(a) acata minhas sugestões quando são adequadas.					
	As tarefas realizadas na minha rotina de estágio são flexíveis/alternadas para o alcance de melhores fins pedagógicos.					

13.	As atividades desenvolvidas no estágio estão de acordo com as descritas no Termo de Compromisso de Estágio.					
14.	As atividades desenvolvidas no estágio exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que estou cursando.					
15.	O plano de estágio atende as minhas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiências práticas importantes para minha futura ação profissional.					
16.	A qualidade do trabalho melhora quando eu recebo feedback do meu(minha) supervisor(a).					
17.	A equipe de trabalho promove integração, colaboração e cooperação para a conquista de objetivos em comum.					

18.	Posso contar com o auxílio dos colegas de trabalho quando preciso, em alguma atividade.					
19.	A equipe reconhece a qualidade do meu trabalho.					

		1	2	3	4	5
20.	Os materiais disponíveis (papel, lápis, caneta, etc.) são suficientes para eu executar minhas atividades.					
21.	Os equipamentos disponíveis (telefone, computador, impressora, fax, etc.) são suficientes, para eu executar minhas atividades.					
22.	O mobiliário e o espaço disponível para trabalhar (mesa, cadeiras, arquivo) são adequados.					
23.	No que se refere ao espaço (limpeza, temperatura, iluminação, nível de ruído), o local de trabalho é adequado para eu executar minhas tarefas.					

		1	2	3	4	5
24.	Procuo me integrar ao meu grupo de trabalho.					
25.	Sou pontual no estágio (chego e saio no horário previamente acordado).					
26.	Procuo ser assíduo (não faltar) no estágio.					
27.	Participo efetivamente de reuniões de trabalho em minha Coordenadoria.					
28.	Sugiro ao meu(minha) supervisor(a) ideias que possam enriquecer minhas atividades/meu aprendizado no estágio.					
29.	Procuo saber as atividades que precisam ser feitas no meu ambiente de trabalho.					
30.	Meus problemas pessoais prejudicam a execução das minhas atividades de estágio.					
31.	Meus compromissos acadêmicos (provas, trabalhos, seminários, etc.) prejudicam a realização das minhas atividades do estágio.					
32.	Procuo a orientação do meu(minha) supervisor(a) caso eu tenha dúvidas.					
33.	Administro adequadamente o meu tempo em função das tarefas previstas.					
34.	Sinto-me satisfeito com as atividades que realizo no estágio.					
35.	Realizo meu trabalho sem necessidades de ser supervisionado (a) de perto.					
36.	Já sofri/sofro discriminação (social, racial, religiosa, sexual, assédio moral, etc) no meu ambiente de trabalho.					
37.	Assino a folha de ponto (horários de entrada e saída)					
38.	Meu horário de trabalho é flexível.					
39.	Ter um horário de trabalho flexível facilita meus estudos e minha vida acadêmica.					
	Tenho clareza sobre o nível de responsabilidade das tarefas que me são atribuídas.					
40.	No estágio tenho adquirido novos conhecimentos, habilidades e técnicas importantes para o meu futuro exercício profissional.					

Atenção: agora você deve responder de acordo com esta **nova escala**:

Nenhuma	Pouca	Parcial	Muita	Total
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
41.	Satisfação em relação à adequação do período de contratação do estágio.					
42.	Satisfação em relação à metodologia adotada no processo de seleção do estágio.					
43.	Satisfação com a carga horária semanal estipulada para o estágio.					
44.	Satisfação em relação à compatibilidade do curso com as atividades previstas/realizadas no plano de estágio.					
45.	Satisfação, no geral, com a política de estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.					
46.	Satisfação, no geral, com o estágio.					
47.	Satisfação, no geral, com o(a) meu(minha) supervisor(a).					

48.	Satisfação com o salário (remuneração)					
49.	Satisfação com os benefícios (vale transporte; vale alimentação)					

50. Pensando em seu grau de aproveitamento no estágio, como você classifica sua atuação e desenvolvimento?

- (1) Raramente atinjo as expectativas
- (2) Algumas vezes atinjo as expectativas.
- (3) Frequentemente atinjo as expectativas
- (4) Quase sempre supero as expectativas
- (5) Sempre supero as expectativas

51. É o seu primeiro estágio remunerado?

- () Sim () Não

52. Responda as questões socioeconômicas a seguir:

Idade:

Estado Civil:

Gênero:

Cor/Raça :

Escolaridade:

Unidade de Exercício:

Tempo de estágio:

D) Renda familiar mensal:

- () Um salário mínimo () Dois a três salários mínimos

- () Três a quatro salários mínimos () Mais de quatro salários mínimos

Estagiário (a) fique à vontade para fazer observações e sugestões.

**O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás agradece sua
colaboração!**

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PELO SUPERVISOR(A)

Prezado Supervisor(a),

Esta avaliação tem por objetivo obter informações e sugestões a respeito do Processo de Estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia de Goiás, para fins de pesquisa do Observatório do Mundo do Trabalho contribuindo para o constante aprimoramento desta atividade.

Na tabela abaixo, ao lado de cada afirmativa, há uma escala de cinco pontos.

Leia cuidadosamente cada item e assinale com um "X" o espaço que corresponde à sua opinião.

Responda a todas as questões com atenção e sinceridade.

Espera-se que os resultados possam contribuir para o aprimoramento do processo de Estágio no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
01.	Eu forneço as instruções para que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) desempenhe o seu trabalho com mais segurança.					
02.	Eu permito que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) faça feedbacks em relação as atividades estabelecidas no plano de estágio.					
03.	Eu oriento o(a) estagiário(a) supervisionado(a) sobre como ele(a) deve se comportar no ambiente de trabalho.					
04.	Eu apresento para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) um plano de trabalho com atividades programadas para orientar o estágio.					
05.	Eu delego ao(a) estagiário(a) somente atividades previstas no plano de estágio.					
06.	Eu mantenho o(a) estagiário(a) supervisionado(a) informado(a) sobre as atividades previstas na minha Unidade (Coordenadoria / departamento).					
07.	Eu oriento o(a) estagiário(a) supervisionado(a) sobre como lidar com situações de conflito com membros da equipe de trabalho, caso ocorram.					
08.	No plano de estágio eu programo atividades que permitem que o estagiário possa aplicar os conhecimentos adquiridos na faculdade/universidade no estágio.					
09.	Eu estimulo o(a) estagiário(a) supervisionado(a) a expor ideias e sugestões acerca do trabalho.					
10.	Eu oriento de forma construtiva o(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando ele(a) comete erros na execução de atividades propostas .					
11.	Eu elogio o(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando ele(a) faz as atividades propostas corretamente.					
12.	Eu acato as sugestões do(a) estagiário(a) supervisionado(a) quando são adequadas.					
13.	As tarefas propostas para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) são planejadas de modo flexível/alternado para o alcance de melhores fins pedagógicos.					
14.	As atividades que o(a) estagiário(a) desenvolve no estágio estão de acordo com as descritas no Termo de Compromisso de Estágio.					
15.	As atividades desenvolvidas no estágio exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) está cursando.					
16.	O plano de estágio que eu desenvolvi para o(a) estagiário(a) supervisionado(a) proporciona a ele(a) aquisição de novos conhecimentos e experiências para a sua futura ação profissional.					
17.	A qualidade do trabalho do(a) estagiário(a) supervisionado(a) melhora quando ele(a) recebe um feedback.					

18.	A equipe de trabalho promove integração, colaboração e cooperação para a conquista de objetivos em comum.					
19.	A equipe de trabalho se dispõe a auxiliar o(a) estagiário(a) quando ele(a) precisa, em alguma atividade.					
20.	A equipe reconhece a qualidade do trabalho do(a) estagiário(a) supervisionado(a).					
21.	Os materiais disponíveis (papel, lápis, caneta, etc.) são suficientes para o(a) estagiário(a) executar as atividades propostas.					
22.	Os equipamentos disponíveis (telefone, computador, impressora, fax, etc.) são suficientes, para o(a) estagiário(a) executar as atividades propostas.					
23.	O mobiliário e o espaço disponível para o(a) estagiário(a) trabalhar (mesa, cadeiras, arquivo) são adequados.					
24.	No que se refere ao espaço (limpeza, temperatura, iluminação, nível de ruído), o local de trabalho é adequado para o(a) estagiário(a) executar as tarefas.					
25.	O(A) estagiário(a) que supervisiono procura se integrar ao grupo de trabalho.					
26.	O(A) estagiário(a) que supervisiono é pontual no estágio (chega e saio no horário previamente acordado).					
27.	O(A) estagiário(a) que supervisiono procura ser assíduo(a) ao estágio.					
28.	O(A) estagiário(a) que supervisiono participa efetivamente de reuniões de trabalho com a Coordenadoria.					
29.	O(A) estagiário(a) que supervisiono troca ideias comigo sobre como podemos enriquecer as atividades/aprendizado dele(a) no estágio.					
30.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) procura saber as atividades que precisam ser feitas no ambiente de trabalho.					
31.	Os problemas pessoais do(a) estagiário(a) supervisionado(a) prejudicam a execução das atividades de estágio.					
32.	Os compromissos acadêmicos (provas, trabalhos, seminários, etc.) do(a) estagiário(a) supervisionado(a) prejudicam a realização das atividades do estágio.					
33.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) procura minha orientação caso tenha dúvidas.					
34.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) administra adequadamente o tempo em função das tarefas previstas.					
35.	Sinto-me satisfeito(a) com as atividades que o(a) estagiário(a) supervisionado(a) realiza.					
36.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) realiza seu trabalho sem necessidades de ser supervisionado(a) de perto.					
37.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) já sofreu/sufre discriminação (social, racial, religiosa, sexual, assédio moral, etc.) no ambiente de trabalho.					
38.	O(A) estagiário(a) supervisionado(a) assina a folha de ponto (horários de entrada e saída).					
39.	O horário de trabalho do(a) estagiário(a) que supervisiono é flexível.					
40.	Ter um horário de trabalho flexível facilita os estudos e a vida acadêmica do(a) estagiário(a) supervisionado(a).					
41.	Tenho clareza sobre o nível de responsabilidade das tarefas delegadas ao(a) estagiário(a) que eu supervisiono.					
42.	Ao planejar o plano de estágio do (a) estagiário(a) que eu supervisiono(a) fico atento(a) em selecionar tarefas que lhe forneçam novos conhecimentos, habilidades e técnicas importantes para o futuro profissional.					

Atenção: agora você deve responder de acordo com esta **nova escala**:

Nenhuma	Pouca	Parcial	Muita	Total
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
43.	Satisfação em relação a sua atuação como supervisor(a) de estágio.					
44.	Satisfação sobre o relacionamento com o estagiário(a) que você supervisiona.					
45.	Satisfação em relação ao plano de estágio feito por você.					

46.	Satisfação em relação a compatibilidade do curso do(a) estagiário(a) com as atividades elaboradas por você no plano de estágio.					
47.	Satisfação, no geral, com a política de estágio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.					
48.	Satisfação, no geral, com o estagiário(a).					
49.	Satisfação, no geral, com a sua supervisão.					

50. Pensando na sua função de supervisor(a) do estágio, como você classifica sua atuação e desenvolvimento?

- (1) Raramente atinjo as expectativas
- (2) Algumas vezes atinjo as expectativas.
- (3) Frequentemente atinjo as expectativas
- (4) Quase sempre supero as expectativas
- (5) Sempre supero as expectativas

51. É a primeira vez que você supervisiona um(uma) estagiário(a)?

- () Sim () Não

52. Responda as questões socioeconômicas a seguir:

Idade:

Estado Civil:

Gênero:

Cor/Raça :

Escolaridade:

Unidade de Exercício:

Tempo de serviço:

Renda familiar mensal:

- () Um salário mínimo () Dois a três salários mínimos

- () Três a quatro salários mínimos () Mais de quatro salários mínimos

Supervisor(a) fique à vontade para fazer observações e sugestões.

**O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
agradece sua colaboração!**

ANEXO III

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa intitulada **O clima organizacional e a sua importância no contexto do estágio: Um estudo de caso na Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás** e que tem como objetivo fazer um levantamento da satisfação e percepção dos estagiários(as) e dos(as) supervisores de estágio em relação ao ambiente de trabalho na Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás. A pesquisa se justifica pela inserção recente dos/as estagiários/as no contexto institucional, demandando mecanismos de reconhecimento dessa realidade que possam resultar no aprimoramento da qualidade do estágio bem como da política de estágio no IFG. Você está recebendo em mãos duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Realize uma leitura atenta, e em caso de dúvidas, solicite esclarecimentos à equipe presente.

Esse TCLE está sendo entregue juntamente com um questionário. Após a aplicação dos mesmos, ambos deverão ser depositados pelos próprios participantes, em caixa específica a cada instrumento, estando às caixas disponíveis em local reservado no ambiente de realização da pesquisa.

PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

Você está recebendo duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e uma folha com o questionário. É importante a sua assinatura nos TCLE, sendo que uma via ficará com você e a outra com a equipe de pesquisadores, lembrando que você não é obrigado/a a assinar e a participar. A sua participação no referido estudo será de colaborar respondendo atentamente, com ética e veracidade a um questionário composto por 52 (cinquenta e duas) perguntas sobre o estágio, estagiário/a e supervisor/a na Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

SIGILO E PRIVACIDADE

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada e que minha participação nessa pesquisa é voluntária, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo e não haverá ganhos financeiros devido a minha participação. Os pesquisadores se responsabilizam pela guarda e confidencialidade na coleta dos dados, bem como a exposição dos resultados da pesquisa em publicações científicas de caráter objetivo mantendo o sigilo dos participantes.

AUTONOMIA

A equipe de pesquisadores/as estará presente durante toda a realização da pesquisa, fornecendo as informações necessárias e maior credibilidade quanto aos procedimentos adotados. Durante a pesquisa, poderão ser encaminhados/as à Coordenação de Assistência ao Servidor, para assistência psicológica, o/a participante que se dirigir a equipe, demonstrando vulnerabilidade a qualquer tipo de conflito organizacional suscitado pelo contato com a pesquisa. É garantido o livre acesso a todas as informações e

esclarecimentos adicionais sobre o estudo e seus desdobramentos, estando à equipe de pesquisadores/as disponíveis e acessíveis a partir do primeiro contato realizado com o público alvo. Reitera-se que o/a participante pode se recusar a participar do estudo sem justificativa ou prejuízo institucional, de modo que os/as pesquisadores/as não estabelecerão novo contato com os/as participantes que não comparecem nos agendamentos ou não solicitarem horários especiais.

EXPLICITAÇÃO DE GARANTIA DE RESSARCIMENTOS

Não haverá qualquer tipo de ressarcimento financeiro aos participantes da pesquisa, devido às prerrogativas de participação voluntária e de preservação da autonomia subjetiva, a proximidade do local de realização da mesma e o tempo reduzido dispendido para tal.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO DIANTE DE EVENTUAIS DANOS

Não há previsão de indenização para os participantes dessa pesquisa, pois a participação é voluntária, assegurando privacidade e anonimato. A realização da pesquisa não expõe os/as participantes a condições de risco diferentes das experiências cotidianas de trabalho. A confidencialidade da pesquisa é assegurada incluindo a publicação dos resultados, conforme descrições metodológicas e TCLE, assinado entre as partes. O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (CEP/IF Goiano) poderá ser acionado mediante o descumprimento das dinâmicas informadas e/ou a comprovação de eventuais danos, a serem respondidos pela pesquisadora responsável.

CONTATO

Os pesquisadores envolvidos com o referido projeto são **Andréia Farina de Faria, Marcela Mangucci Calil e Maxmillian Lopes da Silva** e com eles poderei manter contato pelo **telefone (62) 3612-2200/ Ramal – 2248**, na **sala do Observatório do Mundo do Trabalho** na Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás que se localiza na Av. Assis Chateaubriand, 1658 - St. Oeste, Goiânia - GO, 74130-012 ou pelo **e-mail observatorio@ifg.edu.br**.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (CEP/IF Goiano) é um colegiado interdisciplinar e independente vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), com múnus público, criado para defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos. Caso você identifique que essa pesquisa não está sendo realizada de forma sigilosa e/ou adequada, ou ainda, que pode causar prejuízos não mensurados aos participantes, entre em contato com a pesquisadora responsável ou com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano – Reitoria na Rua 88, nº 280, Setor Sul, CEP - 74085-

0100 – Goiânia – GO ou pelo telefone (62)3605-3600 ou pelo e-mail cep@ifgoiano.edu.br.

DECLARAÇÃO

Declaro que li e entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e tive a oportunidade de discutir as informações deste termo. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeito com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e que outra via assinada e datada será arquivada nos pelo pesquisador responsável do estudo.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

Dados do participante da pesquisa	
Nome:	
CPF:	
RG:	
Telefone:	
e-mail:	

Goiânia, _____ de _____ de 2017.

Assinatura do participante da
pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Observatório do Mundo do Trabalho



Ministério da
Educação



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
GOIÁS