



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**SATISFAÇÃO DE ALUNOS (AS) DO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
DO ICEA/UFOP QUANTO À REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO**

DIMAS MARIANO DE BRITO JÚNIOR
LUÍS EDUARDO DUARTE LANA

JOÃO MONLEVADE
OUTUBRO, 2022

DIMAS MARIANO DE BRITO JÚNIOR
LUÍS EDUARDO DUARTE LANA

**SATISFAÇÃO DE ALUNOS(AS) DO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
DO ICEA/UFOP QUANTO À REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal de
Ouro Preto, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Engenharia de Produção.

Orientadora: Dra. Eva Bessa Soares.

JOÃO MONLEVADE
2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

L243s Lana, Luis Eduardo Duarte.
Satisfação de alunos(as) do curso de Engenharia de Produção do
ICEA/UFOP quanto à realização do estágio supervisionado. [manuscrito] /
Luis Eduardo Duarte Lana. Dimas Mariano de Brito Júnior. - 2022.
54 f.

Orientadora: Profa. Ma. Eva Bessa Soares.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas. Graduação em Engenharia de
Produção .

1. Estudantes universitários - Emprego. 2. Programas de estágio -
Engenharia de Produção. 3. Satisfação no trabalho. I. Júnior, Dimas
Mariano de Brito. II. Soares, Eva Bessa. III. Universidade Federal de Ouro
Preto. IV. Título.

CDU 658.5

Bibliotecário(a) Responsável: Flavia Reis - CRB6-2431



FOLHA DE APROVAÇÃO

**Dimas Mariano de Brito Júnior e
Luís Eduardo Duarte Lana**

Satisfação de alunos (as) do curso de engenharia de produção do ICEA/UFOP quanto à realização do estágio supervisionado

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de engenheiro de produção

Aprovada em 26 de outubro de 2022

Membros da banca

Doutora Eva Bessa Soares - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutor Rafael Lucas Machado- Universidade Federal de Ouro Preto
Mestre Viviane da Silva Serafin Cota - Universidade Federal de Ouro Preto

Eva Bessa Soares, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 05/12/2022



Documento assinado eletronicamente por **Eva Bessa Soares, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 05/12/2022, às 22:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0437731** e o código CRC **9A41883E**.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pelo dom da vida, por nos conceder saúde, paz e alegrias, sempre cuidando de nós.

Agradecemos às nossas famílias por serem a base de tudo e por estarem conosco dispostas a educar, ensinar, indicando-nos caminhos sem impor o percurso. O suporte constante à nossa educação e o apoio à decisão de sair de casa rumo ao novo foram fatores imprescindíveis para essa conquista.

Agradecemos também às nossas namoradas e nossos amigos que estiveram presentes nos momentos mais cruciais nessa fase de nossas vidas e, sem dúvida, tornaram todo esse caminho muito mais leve e feliz.

Agradecemos às Repúblicas Abatedouro e Sparta por serem não só nosso lar fora de casa, mas nossa família também. Contribuíram muito para com o nosso crescimento e sempre vão estar em nossos corações.

Agradecemos à professora Eva por aceitar ser nossa orientadora e guiar o nosso desafio em compreender um pouco mais sobre esse tema pouco discutido em nossa graduação e de forte impacto nesse período das nossas vidas e também de nossos companheiros de profissão.

Por fim, agradecemos a todos que colaboraram de alguma forma em nossas vidas. Essa grande experiência que foi a graduação, com certeza, contou com a contribuição direta e indireta de uma série enorme de pessoas e de fatores, o que tornou tudo ainda mais especial.

“Não tenha medo de dar um grande passo. Não se atravessa um abismo com dois passos pequenos”.

(David Lloyd George)

RESUMO

O principal anseio da satisfação no trabalho é compreender o impacto de cada relação existente no ambiente colaborativo. O estágio, por se tratar de um importante fator para o desenvolvimento dos estudantes, faz com que haja a necessidade da compreensão dos impactos causados pela insatisfação que possa vir a acontecer nesse período. Esse trabalho tem como objetivo analisar a percepção quanto à satisfação dos alunos (as) do curso de graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto do Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas (ICEA) que estão realizando essa atividade no mês de setembro de 2022. Para isso, foi aplicado de forma eletrônica, um questionário (Apêndice A) a uma amostra de 32 alunos (as) do curso, sendo 20 homens e 12 mulheres, com base na Escala de Satisfação do Trabalho (EST) proposta por Siqueira (2008), visando a obter informações do perfil dos estagiários(as), bem como compreender a visão deles em relação às cinco dimensões da satisfação no trabalho. A sustentação teórica baseou-se nas ideias de autores como Siqueira (2008), Locke (1976), Zaleswska (1999) e Morin (2002), fundamentais para o entendimento do tema da satisfação no trabalho. A abordagem de pesquisa enquadra-se como quali-quantitativa. Os resultados obtidos apontaram alto grau de satisfação nas dimensões de Chefia, Colegas e Natureza do trabalho. As dimensões de Promoções e Salários apresentaram um nível de indiferença predominante. Com base nesses resultados, sugeriu-se um plano com ações estratégicas pontuais que possivelmente impactarão positivamente nos itens apontados como críticos.

Palavras-chave: Estágio supervisionado em Engenharia de Produção, Satisfação no trabalho, Escala EST.

ABSTRACT

The main desire of job satisfaction is to understand the impact of each existing relationship in the collaborative environment. The internship, as it is an important factor for the development of students, makes it necessary to understand the impacts caused by dissatisfaction. This work aims to analyze the perception of satisfaction of students of the undergraduate course in Production Engineering at the Federal University of Ouro Preto of the Institute of Exact and Applied Sciences (ICEA) who are carrying out this activity in September 2019. 2022. For this, a questionnaire (Appendix A) was applied electronically to a sample of 32 students of the course, 20 men and 12 women, based on the Job Satisfaction Scale (EST) proposed by Siqueira (2008), aiming to collect information on the trainees' profile, as well as their view in relation to the five dimensions of job satisfaction. The theoretical support was based on the ideas of authors such as Siqueira (2008), Locke (1976), Zaleswska (1999) and Morin (2002) fundamental in understanding the topic satisfaction at work. The research approach fits as quali-quantitative. The results obtained showed a high degree of satisfaction in the dimensions of Management, Colleagues and Nature of work. The Promotions and Salaries dimensions showed a predominant level of indifference. Based on these results, a plan was suggested with specific strategic actions that will possibly have a positive impact on the items identified as critical.

Keywords: Supervised Internship in Production Engineering, Job Satisfaction, EST Scale.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A motivação que levou os participantes a realizarem o estágio supervisionado.	34
Figura 2 - EST média do grupo de alunos(as)/estagiários(as) por dimensão pesquisada.	36
Figura 3 - Análise EST - Nível de satisfação segundo o <i>score</i> médio individual	39
Figura 4 - Você recomendaria seu estágio para um amigo?.....	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Sentimento dos alunos(as)/estagiários(as) nas dimensões da EST	36
Quadro 2 - Se pudesse alterar algo no ambiente de trabalho, o que seria?	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero dos participantes da pesquisa.....	32
Tabela 2 - Idade dos participantes da pesquisa.....	32
Tabela 3 - Período da graduação no qual os participantes da pesquisa estão matriculados	33
Tabela 4 - Tempo em que os participantes da pesquisa realizam a atividade de estágio	33
Tabela 5 - Classificação do tipo de estágio realizado pelos participantes da pesquisa	33
Tabela 6 - Média das respostas conforme as dimensões da escala EST.....	35
Tabela 7 - Média de cada resposta da dimensão "satisfação com o salário"	37
Tabela 8 - Média de cada resposta da dimensão "satisfação com as promoções"	37
Tabela 9 - Análise EST - <i>Score</i> geral individual.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS

ABEPRO – Associação Brasileira de Engenharia de Produção

COEP - Colegiado de Engenharia de Produção

EST – Escala de Satisfação no Trabalho

ICEA - Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas

JDI – *Job Descriptive Index*

JDS – *Job Diagnostic Survey*

JSS – *Job Satisfaction Survey*

MSQ – *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

PPC – Projeto Pedagógico do Curso

QMST – Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho

UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa	14
1.2 Objetivos	15
1.1.1 Objetivo geral	15
1.1.2 Objetivos específicos	15
1.3 Justificativa.....	16
2 ASPECTOS DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	18
2.1 Concepções de satisfação no trabalho	18
2.2 Fatores da satisfação no trabalho.....	19
2.3 Consequências da satisfação e insatisfação no trabalho.....	20
2.4 Modelos de escala de satisfação	21
2.4.1 <i>Job Descriptive Index (JDI)</i>	21
2.4.2 <i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i>	21
2.4.3 <i>Job Diagnostic Survey (JDS)</i>	22
2.4.4 <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i>	22
2.4.5 Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST).....	23
2.5 Escala de satisfação no trabalho - EST	23
2.5.1 Satisfação com os colegas de trabalho	24
2.5.2 Satisfação com o salário	24
2.5.3 Satisfação com a chefia	24
2.5.4 Satisfação com a natureza do trabalho	25
2.5.5 Satisfação com as promoções.....	25
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	26
3.1 Participantes da pesquisa.	27
3.2 Coleta de dados	29
3.3 Análise dos dados	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	32
4.1 Perfil dos alunos(as)/estagiários(as).	32
4.2 Escala EST	34
5 PROPOSTA PARA AMENIZAR PROBLEMA DE PESQUISA	42
6 CONCLUSÃO.....	44
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

1. INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, o conceito de estágio, palavra derivada do latim *Stagium* que significa fase, estágio preparatório, foi evoluindo com mudanças na legislação nacional. Historicamente, os primeiros cursos superiores no Brasil tiveram início no ano de 1808 com a chegada da Família Real Portuguesa. Ligado a esse início e às constantes evoluções econômicas que implicaram o surgimento dessas instituições de ensino, está o surgimento do estágio em sua forma prática no nosso país. No Brasil, a instituição do conceito de Estágio Supervisionado deu-se em 1946, a partir da promulgação da Lei Orgânica do Ensino Normal, que estabelece um único currículo para todos os estados. Todavia, cada estado poderia ampliar disciplinas ou fragmentar as que foram previamente estabelecidas (SANTANA *et al*, 2016).

Segundo Martins (2019), o estágio nada mais é que um procedimento que permite a troca entre o conteúdo teórico aprendido na universidade e o prático a ser visto na empresa, com o objetivo de contribuir com o processo de aprendizagem e o crescimento do estudante, desenvolvendo sua formação alinhada com o mercado de trabalho. O estágio supervisionado é geralmente a primeira experiência profissional do estudante na área do curso escolhido ao ingressar na graduação. A inclusão dele no âmbito profissional por meio do trabalho proporciona crescimento profissional, aprendizado, auxilia na formação profissional e pessoal contribuindo, assim, com o aumento da responsabilidade do aluno (a).

O estágio, quando adequadamente concebido, orientado e avaliado cria e aperfeiçoa benefícios tangíveis e intangíveis para o estudante: melhora a qualificação acadêmica, evidencia e amadurece qualidades pessoais, estimula a transição da adolescência à vida adulta, facilita a mudança da vida acadêmica para a vida profissional, provoca o exercício de orientação vocacional; rompe a separação do saber e fazer e proporciona uma insubstituível experiência de vida (BARROS; LIMONGI 2003).

Levando em consideração a Resolução N°2, de 24 de abril de 2019, do Conselho Nacional de Educação que define as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em engenharia, o item IV do artigo sexto salienta que o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) deve, obrigatoriamente, contemplar o estágio curricular supervisionado como componente

curricular. De acordo com as normas relativas ao estágio supervisionado disponibilizada pelo Colegiado de Engenharia de Produção (COEP) do Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas (ICEA), através da resolução N°03/2017, existem duas subdivisões do estágio supervisionado: o estágio obrigatório e o não-obrigatório e, ainda que sigam essa mesma resolução, possuem algumas peculiaridades.

O estágio obrigatório exige um requisito mínimo relacionado à carga horária do curso. A concessão de bolsa ou outra compensação é facultativa e a realização do mesmo, definida na matriz curricular vigente, é requisito para a formação do estudante e para a obtenção do diploma de graduação. Em se tratando do estágio não-obrigatório, o requisito é ter sido aprovado em todas as disciplinas do primeiro período; a concessão de bolsa ou outra compensação é compulsória e o mesmo pode ser aproveitado posteriormente como horas extracurriculares (UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO, 2017).

1.1 Problema de pesquisa

Partindo dessas informações, a motivação para iniciar um estágio pode variar bastante de indivíduo para indivíduo, passando pelos âmbitos profissional e financeiro, pelo surgimento de uma oportunidade ou, simplesmente, pela obrigatoriedade do requisito para a conclusão do curso. Essa motivação do discente - aliada a fatores variáveis presentes no estágio - pode fazer com que essa importante fase acadêmica não seja vivenciada da melhor forma, o que pode afetar a percepção do estagiário sobre a área em questão e, por consequência, desenvolver insatisfação durante esse período. No caminho inverso, quando bem aproveitado, o estágio se mostra uma experiência relevante e satisfatória em questões de aprendizado, desenvolvimento de habilidades e postura crítica e reflexiva (MARRAN, *et al* 2015).

De acordo com Siqueira (2008), a satisfação no trabalho está relacionada aos conceitos de afetividade e ao vínculo afetivo com o funcionário, que causam bem estar e prazer no trabalho. Por sua vez, Ferreira *et al.* (2010) atribuem a satisfação como o estado emocional decorrente das experiências vivenciadas no contexto laboral. Dessa forma, a satisfação no trabalho representa um importante peso para a qualidade de vida, o bem-estar, a saúde e até mesmo para o desempenho do trabalhador.

Segundo Marqueze (2005), supostamente, a insatisfação no trabalho estaria relacionada ao estresse ocupacional e implicaria prejuízos para a saúde do trabalhador, tanto física quanto mental. Por outro lado, os colaboradores, quando satisfeitos com o trabalho, tendem a apresentar um menor número de doenças e uma maior qualidade de vida (MARTINEZ, 2003).

Apesar da quantidade de variáveis para medição e avaliação, bem como a existência de diferentes contextos e perspectivas, a preocupação com a qualidade de vida do colaborador é uma necessidade para que as organizações cumpram com seu papel de garantir um bom trabalho e a realização profissional de seus colaboradores. Dentro desse contexto, esse trabalho pretende estudar o quão satisfeitos estão os estagiários(as) de Engenharia de Produção da UFOP - *CAMPUS* ICEA em relação ao estágio no período de setembro de 2022.

1.2 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Identificar e analisar o nível de satisfação de alunos(as) do Curso de Engenharia de Produção da UFOP - *Campus* ICEA quanto à realização do estágio.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar quais e quantos são os alunos(as) do curso de Engenharia de Produção em situação ativa de estágio.
- Adaptar e aplicar um modelo de pesquisa para ser realizado com estudantes de Engenharia de Produção que estejam realizando o estágio.
- Coletar informações desses estagiários(as) que remetam à satisfação ou insatisfação vivenciadas durante o período de estágio.
- Verificar o nível de satisfação dos estagiários(as) com as dimensões estudadas.
- Sugerir, a partir dos resultados e suas análises, um plano de ação com o intuito de melhorar os aspectos investigados.

1.3 Justificativa

Cada vez mais as empresas se dão conta da necessidade de valorizar a saúde mental de seus colaboradores. Por esse motivo, têm procurado investir na psicologia do trabalho, no capital intelectual e nos estímulos ao cuidado psicológico. É preciso que se saiba de qual forma estimular as pessoas a desempenhar suas atividades com excelência, não apenas em questão produtiva, mas também no que diz respeito ao aspecto humano, às relações interpessoais, buscando proporcionar a satisfação dos funcionários e um bom clima organizacional (BRESSAN 2017).

Corte e Lemke (2015) tratam o estágio como uma fase de extrema importância para a vida e para o futuro profissional do estudante, uma vez que esse contato desenvolve o relacionamento dele com a sua área de formação. O estágio serve também de ferramenta integradora de pessoas quando ocorre a articulação entre o estudante com seu orientador e o contato com todos os profissionais que se encontram na empresa, o que se torna uma grande oportunidade para aumentar o potencial do estudante (MACHINESKI; MACHADO; SILVA, 2021).

De acordo com Másculo (2006), a capacidade de gerenciar e integrar recursos financeiros, humanos, físicos e materiais é uma das competências esperadas de um engenheiro de produção. Espera-se também que consiga visualizar os empregados enquanto pessoas que possuem necessidades específicas. Em suma, também é papel dos engenheiros de produção preocuparem-se com a satisfação dos trabalhadores em todos os níveis e, através da gestão de pessoas, criar meios para que isso ocorra.

O tema satisfação no trabalho foi um consenso entre os autores e orientadora devido ao fato de ser uma literatura ainda pouco explorada no que tange aos estagiários (as), aliado à observância sobre a insatisfação em alguns pontos relacionados ao estágio supervisionado. Dessa forma, despertou-se a curiosidade por elaborar um estudo sobre questões que envolvam a satisfação dos alunos (as) do curso de Engenharia de Produção da UFOP, *Campus ICEA*, em relação às experiências vivenciadas durante o período de realização de atividades de estágio e propor alternativas enquanto Engenheiros de Produção para atuar sobre os fatores causadores e inibidores dessa satisfação.

Sob o ponto de vista social, o estudo tem relevância para a sociedade na medida que a satisfação no trabalho engloba também a satisfação do estagiário e reflete-se nas condições de vida das pessoas ali inseridas, o que permite que os indivíduos conheçam, entendam e ponderem sobre os aspectos que remetem a essa satisfação.

Para as organizações, é interessante compreender os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores e os impactos causados por esses fatores, de modo a se conhecerem os aspectos realmente relevantes a serem tratados visando a benefícios produtivos e também, no que tange à qualidade de vida do seu pessoal. De acordo com o resultado dessa pesquisa, a UFOP pode conhecer o nível de satisfação de alguns dos seus graduandos (as) em situação de estágio, ficando ciente de como e em que pode intervir para que esses tenham melhor aproveitamento nessa importante fase acadêmica.

2. ASPECTOS DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nessa seção, são apresentados alguns conceitos encontrados na literatura acerca do tema que norteia o trabalho. O referencial teórico trata tópicos referentes à satisfação no trabalho, suas implicações e formas de avaliação conforme suas derivações e conceitos, sendo um apoio para a pesquisa realizada nesse estudo.

2.1 Concepções de satisfação no trabalho

Os estudos e pesquisas sobre satisfação no trabalho iniciaram-se na década de 30 e desde então têm despertado o interesse de profissionais de saúde e de pesquisadores das mais diversas áreas (KLIJN, 1998). Para Bergamini & Beraldo (1988), as definições sobre satisfação no trabalho, independentemente da concepção abordada, só possuem valia se consideradas as diferenças individuais resultantes das variáveis inatas em interação com as experiências vividas.

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. O autor ainda ressalta a diferença entre valores e necessidades, em que as necessidades estão relacionadas com a sobrevivência e com o bem-estar do trabalhador, sendo essas inatas e comuns a todos. Já os valores diferem de acordo com cada pessoa, pois vão ao encontro do que o indivíduo deseja ou entende como benéfico.

Ainda de acordo com Locke (1969, 1976), a satisfação no trabalho é um estado emocional, pois a emoção deriva da avaliação dos valores da pessoa. Por ser um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, de desprazer (insatisfação).

A definição de satisfação no trabalho é complexa. Uma parte dessa dificuldade decorre de ela ser um estado subjetivo no qual a satisfação com uma situação ou evento pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância, e ainda sofrer interferência de forças internas e externas ao ambiente de trabalho (FRASER 1983).

O trabalho é uma atividade que ocupa boa parte da vida das pessoas, principalmente, no período mais produtivo. O envolvimento com o trabalho desencadeia sentimentos que podem

gerar prazer, tornando o colaborador satisfeito com as atividades laborais ou promover um efeito contrário, quando os sentimentos negativos são as sensações percebidas, gerando insatisfação (KUNKEL & VIEIRA, 2012). Para Pietersen (2005), melhorar a satisfação no trabalho é valioso para as organizações, pois colaboradores satisfeitos tendem a fornecer produtos e serviços a seus clientes com qualidade diferenciada, aumentando assim o nível de aceitação do produto e a disseminação de serviços de qualidade.

2.2 Fatores da satisfação no trabalho

Locke (1969, 1976) faz uma separação em dois grupos dos fatores causais da satisfação no trabalho: eventos e condições do trabalho (pagamento, promoção, reconhecimento, função e ambiente) e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização).

Bauk (1985) considera fatores como a falta de conhecimento sobre oportunidades de progresso e promoção no trabalho, a maneira como ocorre a avaliação de performance profissional, a carga de trabalho excessiva, a interferência do trabalho na vida pessoal, a carência de um líder influenciando na execução do trabalho como os mais significativos fatores que levam ao estresse e à insatisfação.

Os trabalhadores visam a uma boa remuneração, pois o dinheiro lhes permite satisfazer suas necessidades fisiológicas, de segurança e dá-lhes condições para a satisfação das necessidades sociais e de autorrealização (MORIN 2002). O relacionamento interpessoal e o clima influenciam-se recíproca e circularmente, caracterizando um ambiente agradável e estimulante ou desagradável, podendo causar a satisfação ou insatisfação, sendo necessários para manter a relação entre os trabalhadores da organização (MOSCOVICI 2002).

Morin (2002) cita que o prazer e o sentimento de realização após executar uma tarefa dão sentido ao trabalho. A execução de tarefas permite ao trabalhador realizar seu potencial, aumentar sua autonomia, exercer suas técnicas, resolver problemas, ter novas experiências e aprender novas habilidades. Para Bergamini (2008), as organizações que concedem o atendimento dos interesses e aspirações pessoais, também melhoram a produtividade devido à forma com que consideram cada pessoa. Ou seja, a organização que concede aos seus colaboradores algumas de suas aspirações pessoais, além de satisfazê-los, estará também ganhando em produtividade.

Portanto, não existe um único fator determinante para a satisfação. De acordo com os autores estudados, são vários fatores determinantes como o relacionamento interpessoal, o aspecto financeiro, o ambiente de trabalho, a existência de oportunidades de progresso e promoção, entre outros.

2.3 Consequências da satisfação e insatisfação no trabalho

De acordo com o modelo das consequências da insatisfação no trabalho proposto por Henne & Locke (1985), a insatisfação no trabalho pode gerar consequências na vida individual, nas saúdes mental e física do colaborador. Ainda esses autores, em revisão de estudos sobre satisfação no trabalho, identificaram associações entre nível de satisfação e agravos físicos (fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, perda de apetite, colesterol elevado, doença cardíaca aterosclerótica), enquanto indivíduos mais satisfeitos apresentaram menores taxas de problemas de saúde e maior longevidade.

De acordo com a pesquisa desenvolvida por Zaleswska (1999) sobre a importância dos relacionamentos sociais no trabalho e na satisfação no trabalho, observou-se que a satisfação laboral promove melhoria nas saúdes física e mental dos colaboradores. Relatou que trabalhadores satisfeitos apresentaram menores índices de doenças e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida.

Os níveis de satisfação ou insatisfação no trabalho afetam o comportamento na forma de ausência, rotatividade, diminuição da produtividade, greves, acidentes de trabalho e dependência de álcool ou drogas (LOCKE, 1976; PEREZ-RAMOS, 1980; ZALESWSKA, 1999). A maneira como cada pessoa reagirá em resposta à emoção depende de seus valores, crenças, dificuldades e oportunidades oferecidas na situação e da forma como o aspecto é percebido, seja benéfico ou prejudicial (LOCKE 1976).

Em um estudo sobre a relação entre fatores associados ao trabalho e à saúde mental em assistentes sociais de repartições da previdência social no Japão, identificou-se que a insatisfação no trabalho possui forte associação negativa com esgotamento (*burnout*) e depressão (TAKEDA *et al.*, 2002).

2.4 Modelos de escala de satisfação

Em revisão da literatura sobre medidas de satisfação no trabalho, identificou-se enorme variedade de escalas padronizadas que medem o conceito global e os fatores da satisfação no ambiente de trabalho. Desta forma, conforme Valle (2007), os modelos mais conhecidos da literatura internacional são: *Job Descriptive Index* (JDI), *Job Satisfaction Survey* (JSS), *Job Diagnostic Survey* (JDS), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). E alguns dos modelos mais conhecidos da literatura nacional são: Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST), Instrumento e Variáveis que Afetam a Satisfação no Trabalho e Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

2.4.1 *Job Descriptive Index* (JDI) ou Índice Descritivo do Trabalho

Smith, Kendall e Kull (1969) desenvolveram o JDI que mede cinco fatores de satisfação no trabalho: remuneração, trabalho, oportunidade de promoção, supervisão e colegas. Essa ferramenta fornece uma breve descrição de cada aspecto estudado através de alguns adjetivos ou frases curtas ao lado das quais os respondentes devem colocar a letra “S” ao lado do item que descreve um aspecto específico do trabalho, a letra “N”, caso contrário e, em caso de dúvida, um sinal de interrogação”?”. Ao todo, são abordados setenta e dois itens distribuídos pelos cinco fatores. A escala apresenta boa confiabilidade e também boa validade convergente e discriminante. Na década de 90, o JDI sofreu revisão por Balzer e seus colaboradores, o que resultou na alteração de onze itens de quatro fatores, sendo o fator promoção o único a permanecer sem alteração. Partindo disso, a medida de satisfação global conhecida como *Job in General Scale* (JIG) foi adicionada e tem demonstrado bom índice de fidedignidade (VALLE, 2007).

2.4.2 *Job Satisfaction Survey* (JSS) ou Pesquisa de Satisfação Profissional

Este modelo foi desenvolvido por Spector em 1985, originalmente, para serviços humanos sem fins lucrativos. Mais à frente, no ano de 1997, o autor descreveu a escala como aplicável a todo tipo de organização. A ferramenta avalia nove dimensões da satisfação no trabalho: remuneração, oportunidade de crescimento, benefícios, recompensas contingenciais (apreço e

reconhecimento), supervisão, colegas, natureza do trabalho, comunicação e condições de trabalho. O autor afirma também que as escalas até então existentes não avaliavam todos os aspectos da satisfação no trabalho, porém, decidiu que o JSS deveria ter menos de quarenta itens. Diante disso, o JSS foi criado para mensurar individualmente um total de setenta e quatro itens, na primeira versão do método, com a escala de concordância tipo *Likert* de seis pontos, aproximadamente metade escrita de forma afirmativa e a outra metade de forma negativa. Restaram trinta e quatro itens, sendo quatro por cada subescala. No entanto, dois itens adicionais foram colocados para que todos os fatores tivessem quatro itens, resultando numa escala com trinta e seis itens (VALLE, 2007).

A escala *Likert* foi desenvolvida nos Estados Unidos na década de 30. Oferece como opção de resposta uma escala de pontos com descrições verbais que contemplam extremos – como “concordo totalmente” e “discordo totalmente”. Com isso, permite ao entrevistador descobrir diferentes níveis de intensidade da opinião a respeito de um mesmo assunto ou tema.

2.4.3 *Job Diagnostic Survey* (JDS) ou Pesquisa de Diagnóstico de Trabalho

Com base em sua Teoria de Características do Cargo, Hackman e Oldham, em 1976, criaram o JDS, que identifica cinco fatores centrais do cargo, ou seja, as características essenciais do cargo como variedade de habilidades (grau em que um trabalho requer o uso de habilidades/tarefas desafiadoras e com variabilidade), identidade da tarefa (grau em que um trabalhador é capaz de concluir um produto inteiro ou uma unidade significativa de trabalho), significância da tarefa (grau em que a tarefa de um trabalhador tem impacto na vida dos outros, tanto na organização, quanto na comunidade em geral), autonomia (grau de independência para executar um trabalho, poder de decisão e utilização de meios para executar um trabalho) e, por fim, o *feedback* (grau em que se recebe informação sobre como está se saindo no desempenho da tarefa).

2.4.4 *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) ou Questionário de Satisfação de Minnesota

A partir da definição de satisfação no trabalho como o preenchimento das necessidades de um indivíduo pelo ambiente de trabalho, Weiss, Dawis, England e Loftquist desenvolveram o questionário denominado MSQ. Esse questionário é composto por vinte fatores que procuram

mensurar a satisfação global, intrínseca e extrínseca no trabalho. Possui duas versões: a reduzida com apenas vinte questões e a outra totalizando 100 itens. A primeira é utilizada para medir a satisfação global e a longa para mensurar os vinte fatores (VALLE, 2007).

2.4.5 Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST)

Esse método de mensuração foi construído por Siqueira em 1978. Tal ferramenta foi desenvolvida com base em dezessete fatores de satisfação no trabalho relacionadas a fatores motivadores higiênicos, ao ambiente de trabalho e à realização pessoal do empregado em suas atividades. Siqueira ainda elaborou seis itens, em média, para representar esses fatores, resultando num instrumento contendo cento e três itens sobre satisfação no trabalho. Após análises para identificar os principais itens, foi realizada uma redução no número de itens, resultando em um modelo composto por oitenta itens e sete fatores: desenvolvimento pessoal, reconhecimento, benefícios compensadores, localização da empresa, *status* da função e desgastes físico e psicológico. As respostas dos participantes desse questionário são obtidas por meio de escala *likert* de sete pontos (CURA e RODRIGUES, 1999).

2.5 Escala de satisfação no trabalho - EST

Segundo Siqueira (2008), a escala EST foi construída com o objetivo de medir o grau de satisfação dos trabalhadores no ambiente organizacional. Possui uma visão multidimensional composta por itens que representam cinco dimensões, a saber: satisfação com os colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções.

Na sua fase inicial, contava com vinte e oito itens e seis dimensões, mas o autor, em sua fase de análise, argumenta que a dimensão satisfação com estabilidade no emprego estaria subscrita à dimensão satisfação com as promoções, eliminando assim uma dimensão e três itens. A escala de satisfação no trabalho possui ainda duas versões. Ambas são subdivididas em cinco dimensões, sendo que a forma completa é composta por vinte e cinco itens e em sua forma reduzida apresenta quinze itens (SIQUEIRA, 2008).

De acordo com a análise fatorial desenvolvida por Marin Rueda (2015), ambas as versões propostas por Siqueira (2008) têm sua validade reafirmada. Trata-se de uma ferramenta simples e de fácil aplicação para o diagnóstico de fatores que geram satisfação ou insatisfação

nos colaboradores e a versão reduzida apresenta-se como uma alternativa viável para otimizar o tempo no diagnóstico da organização.

A satisfação é mensurada a partir de uma escala *Likert* de sete pontos, na qual 1 representa o menor nível de satisfação e 7 o maior nível de satisfação. O Instrumento EST foi escolhido por permitir não só avaliar os níveis de satisfação, como também permite localizar pontos de insatisfação por parte do colaborador de maneira que um plano de ação possa ser traçado para combater a situação. Possui um alto índice de confiabilidade e boa aceitação.

2.5.1 Satisfação com os colegas de trabalho

Nessa dimensão, avalia-se o contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas (SIQUEIRA, 2008). Para Cazarotto (2015), a relação com os colegas de trabalho faz com que as pessoas tenham que lidar com diferentes comportamentos, opiniões, culturas e valores. Uma boa convivência em um ambiente assim, tão cheio de particularidades, pode representar melhorias na qualidade do trabalho como um todo.

2.5.2 Satisfação com o salário

Para Siqueira (2008), essa dimensão identifica qual o nível de contentamento dos colaboradores com os ganhos financeiros em função da sua carga de trabalho, do esforço na realização do trabalho, da sua capacidade profissional e do custo de vida. A satisfação com o salário ocorre quando o colaborador sente que está envolvido com as tarefas e foi valorizado através do retorno financeiro recebido e, no caminho inverso, a inexistência do sentimento de justiça pela remuneração recebida provoca insatisfação e indiferença (LIMA, ZILLE, SOARES 2015).

2.5.3 Satisfação com a chefia

Essa dimensão avalia o contentamento do funcionário com a organização, com a capacidade profissional de seu chefe e o interesse do chefe pelo trabalho de seus subordinados e o entendimento entre eles (SIQUEIRA, 2008). Para Pilatti (2012), aumenta a possibilidade de satisfação entre as partes quando os chefes conseguem demonstrar o que esperam em relação ao serviço a ser executado de maneira que os funcionários consigam compreender de forma clara o que os chefes esperam deles. O alinhamento entre as lideranças e funcionários

incentivando o trabalho conjunto na busca por resultados comuns é fator imprescindível nas organizações (NEVES, 2014).

2.5.4 Satisfação com a natureza do trabalho

Essa dimensão procura identificar o contentamento do indivíduo com o interesse despertado pelas tarefas realizadas e com a capacidade das tarefas envolverem-no totalmente. (SIQUEIRA, 2008). Segundo Robbins (2013), quando existe uma preocupação por parte da organização em relação às tarefas desenvolvidas por seus funcionários, a tendência é que o trabalho se torne mais agradável e propício ao crescimento e desenvolvimento do executante.

Neves (2014) constata que existe uma forte relação entre a satisfação com a natureza do trabalho e a complexidade das tarefas realizadas, em que tarefas mais desafiadoras apresentam uma relação positiva, enquanto as repetitivas e sem maiores desafios; uma relação negativa.

2.5.5 Satisfação com as promoções

Nessa dimensão é avaliado o contentamento com o número de vezes que uma pessoa já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira pela qual a empresa realiza essas promoções e também com o tempo de espera pela promoção (SIQUEIRA, 2008). Para Spector (2002), o trabalhador tende a considerar o atual emprego como sem futuro quando não consegue compreender ou não considera justa a política de promoções.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Para a realização desse trabalho, foi realizado um levantamento nos principais portais de publicações da *internet*, como Google Acadêmico, Scielo, *site* da ABEPRO e portal de periódicos Capes. Através desses, foi elaborada uma revisão da literatura sobre os temas:

- Estágio.
- Estágio curricular supervisionado.
- Estágio não obrigatório.
- Estágio para engenheiros de produção.
- Motivação nas organizações.
- Satisfação no trabalho.
- Fatores de satisfação no trabalho.
- Modelos de avaliação da satisfação no trabalho.
- Satisfação durante o estágio acadêmico.

Os métodos de pesquisa podem ser classificados de acordo com o tipo de dados e o tipo de análise utilizados ELLRAM (1996). O presente trabalho é uma pesquisa científica de caráter empírico. Nesse tipo de pesquisa, os dados são geralmente coletados do mundo real por meio de pesquisa ou de estudos de caso para análise. O presente estudo é uma pesquisa básica também, pois, segundo Appolinário (2011), a pesquisa básica tem como foco principal “o avanço do conhecimento científico sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”.

A abordagem da pesquisa é quantitativa, uma vez que o objetivo final desse tipo de pesquisa é “quantificar” os dados para generalizar os resultados de uma amostra para a população-alvo, sempre coletados a partir do maior número possível de casos que correspondam a uma amostra representativa por meio de instrumentos estruturados e cuja análise se dê utilizando estatística (MALHOTRA, 2001). A abordagem se caracteriza como qualitativa também, pois foi utilizada a análise de conteúdo como procedimento de análise de dados. Para Flick (2009), a análise de conteúdo, além de realizar a interpretação após a coleta de dados, desenvolve-se por meio de técnicas mais ou menos refinadas.

Quanto aos objetivos, o presente estudo se qualifica como uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória, pois segundo Gil (2010), essas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições, proporcionando maior familiaridade com o problema. Além disso, para Zikmund (2000), os estudos exploratórios, geralmente, são úteis para diagnosticar situações, explorar alternativas ou descobrir novas ideias. Esses trabalhos são realizados nos estágios iniciais de um processo de pesquisa mais amplo que visa a esclarecer e a definir a natureza do problema e gerar mais informações que possam ser obtidas para futuras pesquisas conclusivas. Dessa forma, a pesquisa exploratória é útil mesmo que o pesquisador já tenha conhecimento sobre o tema, pois, muitas vezes, pode haver outras explicações alternativas para os mesmos fatos organizacionais e sua utilização permitirá ao pesquisador adquirir algum conhecimento.

A pesquisa é de natureza descritiva também, pois, de acordo com Gil (2010), essas pesquisas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Esse tipo de pesquisa tem como uma de suas características mais significativas a utilização de técnicas padronizadas como coleta de dados.

3.1 Participantes da pesquisa.

O público alvo é composto por alunos(as) de graduação do curso de Engenharia de Produção do ICEA/UFOP, que estão tendo experiência com o estágio supervisionado. A pesquisa tem como objetivo identificar fatores que reflitam a percepção de vivências de satisfação e de insatisfação dos graduandos(as) experimentadas durante o período de realização das atividades de estágio.

De acordo com informações obtidas através da seção de ensino e do professor responsável por coordenar o estágio realizado por alunos(as) do curso de Engenharia de Produção da UFOP - *CAMPUS* ICEA, existem 361 alunos(as) regularmente matriculados(as) no curso de graduação em Engenharia de Produção no *Campus*, dos quais 123 alunos(as) constam no sistema como realizando algum tipo de estágio (UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO, 2022).

Tomou-se como base o número total de alunos do curso de Engenharia de Produção do ICEA que constam no sistema como em situação ativa de estágio supervisionado ($n=123$), que corresponde à época a 34,07% dos matriculados no curso. Foi realizado o cálculo da amostra utilizando a margem de erro e o nível de confiança, aferido por meio da Equação 1 (MATTAR, 2014)

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N-1)+Z^2PQ} \quad (1)$$

n: Número de indivíduos da amostra;

N: Tamanho da população finita;

Z: Valor crítico para o grau de confiança desejado;

P: Proporção de resultados favoráveis da variável na população;

Q: Proporção de resultados desfavoráveis na população (1-P);

e: Margem de erro ou erro máximo de estimativa.

Para o dimensional amostral, foi considerado um nível de confiança de 80% e um erro máximo da estimativa de 10%. Utilizando-se a tabela de distribuição de probabilidade normal, o valor crítico equivalente para este nível de significância adotado é $Z(0,10/2) = 1,28$. Como os estimadores das proporções populacionais p e q não são conhecidos, Mattar (2014) recomenda adotar $p=q=0,5$. Substituindo-se todos estes parâmetros na Equação 1, obteve-se um tamanho amostral (n) de 31 indivíduos. Desta forma, essa é quantidade mínima de questionários analisados para se alcançar o nível de significância planejado. Assim sendo, obtiveram-se 32 respostas dos alunos da unidade acadêmica analisada.

Os entrevistados foram encontrados por acessibilidade e convidados por divulgação através do *e-mail* responsável por assuntos institucionais direcionado aos alunos(as) do curso de Engenharia de Produção da UFOP - *Campus* ICEA e foi mantida a confidencialidade quanto à identidade dos (as) participantes.

3.2 Coleta de dados

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário semiestruturado com base na Escala de Satisfação do Trabalho (EST) proposta por Siqueira (2008), porém, com modificações necessárias para viabilizar a análise de alguns pontos adicionais. Escolheu-se essa escala por ser mais atual e compacta do que as outras, além de possuir um questionário com perguntas de fácil compreensão.

Como visto na revisão da literatura, a Escala EST é um método brasileiro de validação que trabalha cinco pontos importantes na Gestão dos Recursos Humanos. Contudo, não abrange o perfil do entrevistado. Por este motivo, foram criadas questões adicionais para identificar faixa etária, gênero, situação acadêmica, profissional e ainda uma outra, de caráter discursivo, com a finalidade de dar aos alunos (as) a possibilidade de sugerirem ações para melhorar o nível de satisfação.

O questionário foi aplicado por meio da plataforma *Google Forms*, enviado para os estagiários (as) por meio de *link* no *e-mail* institucional e esteve disponível no período de 12 a 22 de setembro de 2022. Compreende vinte e três questões, sendo vinte e duas objetivas e uma discursiva que abordam o perfil do estagiário, a motivação para ingresso no estágio e a satisfação, com base na utilização da versão reduzida da Escala EST proposta por Siqueira (2008), que contém três itens a partir de cada dimensão existente, sendo estas: a satisfação com os colegas de trabalho, a satisfação com o salário (nesse caso, ligado à bolsa), a satisfação com a chefia, a satisfação com a natureza do trabalho e a satisfação com as promoções (nesse caso, ligado à efetivação). No total, são quinze itens relacionados à Escala EST representados por uma escala *Likert* variando em sete categorias representadas a seguir:

1: Totalmente insatisfeito.

2: Muito insatisfeito.

3: Insatisfeito.

4: Indiferente.

5: Satisfeito.

6: Muito satisfeito.

7: Totalmente satisfeito.

3.3 Análise dos dados

A análise dos dados tem como objetivo sumarizar os dados de uma forma que forneça respostas ao problema proposto para a investigação (GIL, 2010). Para a presente pesquisa, utilizam-se as análises qualitativa e quantitativa.

Após a aplicação do questionário, compilou-se uma planilha no programa *Microsoft Excel* com as respostas dos participantes no intuito de automatizar a tabulação dos dados e direcioná-los à geração e análise dos resultados. Nessa planilha, foram colocadas todas as respostas obtidas e formatadas as fórmulas de estatística descritiva, especialmente as de distribuição de frequência e a média, para analisar as questões relacionadas à identificação do perfil do respondente e propiciar a análise quantitativa de acordo com os parâmetros propostos da ferramenta de Siqueira (2008).

As questões objetivas foram tratadas a partir de uma análise descritiva que também é conhecida como síntese numérica, uma vez que tem como objetivo principal resumir uma série de valores de maneira a permitir a visualização global dos dados. Corresponde à parte inicial de qualquer pesquisa e evidencia-se sua importância, pois erros nessa etapa podem invalidar as futuras. A sua utilização conta com o auxílio de ferramentas e técnicas como, por exemplo, tabelas, gráficos, medidas (estatísticas) de variabilidade e de tendência central (MANCUSO, 2019).

Nas questões relacionadas à Escala EST elaborada por Siqueira (2008), como o próprio autor explica, a interpretação dos resultados deve considerar que o grau de satisfação do empregado está diretamente relacionado ao valor do *score* médio em cada dimensão, ou seja, se a pontuação estiver no intervalo entre 1 e 3,9 significará insatisfação, enquanto que uma nota entre 5 e 7 indica satisfação naquela dimensão. No entanto, uma nota entre 4 e 4,9 evidencia um estado de indiferença naquela dimensão por parte do respondente. Para se chegar à nota final, deve-se calcular a média das pontuações atribuídas a cada dimensão, resultando no *score* médio dessa. E também os resultados dos *scores* médios devem ficar entre 1 e 7.

Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo para agrupar as respostas da questão discursiva em unidades de mesmo tema e assim medir a frequência com que os temas apareceram referentes à possibilidade de sugerir alguma alteração no ambiente de trabalho. De acordo com Bardin (2011), o processo de codificação dos dados restringe-se à escolha de unidades de registro podendo ser uma palavra, uma frase, um tema, ou seja, é o recorte que se dará na pesquisa. Por fim, as respostas foram analisadas e feitas inferências sobre o impacto da satisfação, bem como o impacto da insatisfação durante o período do estágio e as possíveis consequências resultantes desse processo. Sugerem-se, posteriormente, contribuições para o processo de aprendizagem e crescimento no período do estágio.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos dados tem como objetivo sumarizar os dados de forma que se forneçam respostas ao problema proposto para a investigação (GIL, 2010). Essa seção divide-se em duas partes, sendo a primeira dedicada à apresentação do perfil dos respondentes da pesquisa e, a segunda, aos resultados obtidos a partir do questionário baseado pelo modelo EST de Siqueira (2008), bem como discussões e conclusões a respeito das análises efetuadas.

4.1 Perfil dos alunos (as)/estagiários (as)

Essa seção apresenta as características das amostras analisadas, classificando-as com base em gênero, idade, período na graduação, tempo e tipo de estágio, forma e motivo de ingresso na organização em que desenvolve a atividade do estágio.

Em relação ao gênero dos alunos (as)/estagiários (as) respondentes da pesquisa, verificou-se maior quantidade de homens, que correspondem a 62,5 % da amostra contra 37,5% das mulheres, como é possível visualizar através da Tabela 1.

Tabela 1 - Gênero dos participantes da pesquisa

	Homens	Mulheres
Frequência Relativa	20	12
Frequência Absoluta (%)	62,5	37,5

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Desse total, verificou-se que a idade variava entre 21 a 28 anos, obtendo-se a média de 25,09 e a mediana de 25 anos, conforme tabela 2. A mediana é o número central de uma lista de dados organizados de forma crescente ou decrescente, sendo uma medida de tendência central ou de centralidade.

Tabela 2 - Idade dos participantes da pesquisa

Média	25,09
Mediana	25

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A Tabela 3 mostra que a maioria dos estudantes participantes da pesquisa que possuem situação ativa de estágio encontram-se em fase mais avançada do curso de graduação, sendo

um deles no intervalo do “1º ao 4º período”, dez no intervalo do “5º ao 8º” período e 21 no intervalo de “9º ao 10º período”.

Tabela 3 - Período da graduação no qual os participantes da pesquisa estão matriculados

	1º ao 4º período.	5º ao 8º período.	9º ou 10º período.
Frequência Relativa	1	10	21
Frequência Absoluta (%)	3,125	31,25	65,625

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A Tabela 4 evidencia que a maioria dos respondentes do questionário já realizam o estágio há um tempo considerável, sendo que 21,875% afirmam estar nos seis primeiros meses de estágio; 28,125% de seis a doze meses e 50% da amostra já desenvolvem a atividade há pelo menos um ano.

Tabela 4 - Tempo em que os participantes da pesquisa realizam a atividade de estágio

	0 a 6 meses	6 a 12 meses	Mais de 12 meses
Frequência Relativa	7	9	16
Frequência Absoluta (%)	21,875	28,125	50

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quanto à classificação do tipo de estágio realizado, nota-se que vinte e uma pessoas da amostra desenvolvem o estágio obrigatório, enquanto onze desenvolvem o estágio complementar, conforme a Tabela 5.

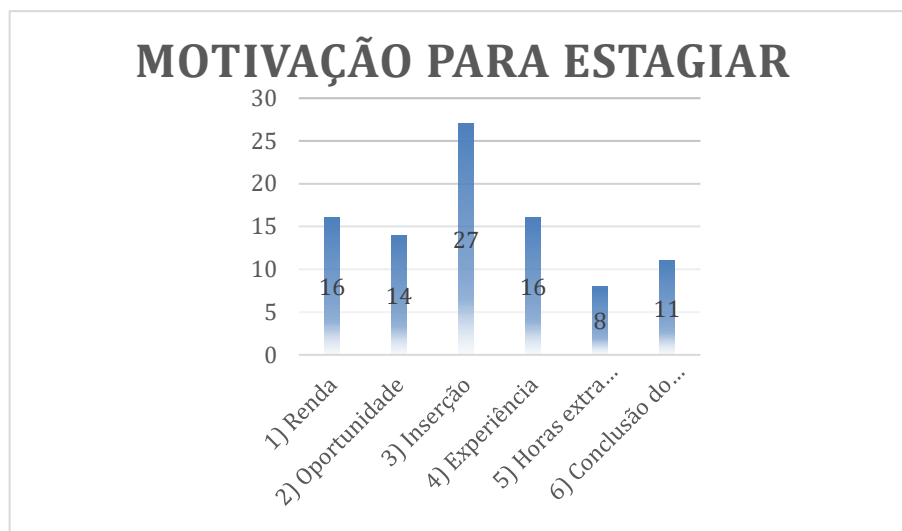
Tabela 5 - Classificação do tipo de estágio realizado pelos participantes da pesquisa

	Obrigatório	Complementar
Frequência Relativa	21	11
Frequência Absoluta (%)	65,625	34,375

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Como mostra a Figura 1, a questão sobre a motivação que levou os participantes a desenvolverem a atividade do estágio elencou seis possíveis fatores motivadores e permitiu ainda a seleção de mais de um fator. O principal motivo apontado por vinte e sete respondentes está relacionado à “busca por inserção no mercado de trabalho/experiência profissional”, seguido pela “necessidade de renda financeira” e “colocar em prática conhecimentos adquiridos em sala de aula”.

Figura 1 - A motivação que levou os participantes a realizarem o estágio supervisionado.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

4.2 Escala EST

Após a aplicação da pesquisa EST, os dados obtidos foram trabalhados a partir da planilha utilizada pela própria ferramenta e os resultados de 1 a 7 foram apurados individualmente para cada um dos trinta e dois participantes da pesquisa e agrupados de acordo com a dimensão correspondente, conforme a Tabela 6.

A primeira coluna representa então os respondentes da pesquisa em ordem cronológica e as demais colunas representam a média aritmética da soma das notas atribuídas pelos participantes para cada uma das três questões que fazem referência a cada uma das cinco dimensões.

Por exemplo, o Aluno 1 atribuiu notas 6, 5 e 6 para as três questões que tratavam sobre a dimensão “satisfação com os colegas”. Sua média para a dimensão então foi computada como a soma das notas dividida pela quantidade de questões. No caso, igual a 5,67. A lógica se repetiu para as demais colunas, sendo que cada dimensão possui três questões relacionadas, totalizando as quinze questões da versão reduzida da Escala EST proposta por Siqueira (2008) e o número apresentado em cada célula na Tabela 6 representa a média de cada trio de resultados obtidos por dimensão, segundo as respostas daquele aluno (a).

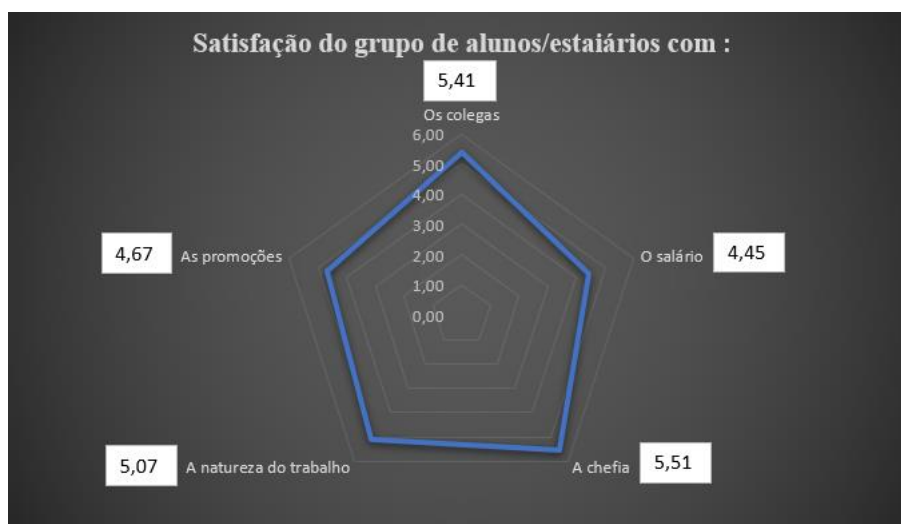
Tabela 6 - Média das respostas conforme as dimensões da escala EST

	Dimensão 1 / Colegas	Dimensão 2 / Salário	Dimensão 3 / Chefia	Dimensão 4 / Natureza	Dimensão 5 / Promoções
Aluno/estagiário 1	5,67	4,33	7,00	5,33	4,00
Aluno/estagiário 2	6,00	6,00	6,67	6,33	6,33
Aluno/estagiário 3	5,67	3,00	5,33	3,67	4,67
Aluno/estagiário 4	6,33	2,00	3,00	4,33	5,33
Aluno/estagiário 5	5,67	2,00	4,67	5,33	4,00
Aluno/estagiário 6	5,33	5,33	6,33	6,33	6,67
Aluno/estagiário 7	5,33	6,33	6,67	5,33	5,00
Aluno/estagiário 8	1,00	2,00	2,33	2,33	3,67
Aluno/estagiário 9	6,33	6,33	6,33	6,33	6,33
Aluno/estagiário 10	5,33	5,33	5,33	6,33	5,33
Aluno/estagiário 11	6,00	3,67	6,33	5,67	4,67
Aluno/estagiário 12	6,00	3,00	6,00	4,67	4,67
Aluno/estagiário 13	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00
Aluno/estagiário 14	7,00	7,00	6,67	6,67	7,00
Aluno/estagiário 15	4,33	3,00	3,00	4,00	4,33
Aluno/estagiário 16	6,00	4,00	5,00	4,33	3,33
Aluno/estagiário 17	5,00	4,67	6,00	4,33	4,33
Aluno/estagiário 18	5,67	5,67	7,00	5,00	5,00
Aluno/estagiário 19	6,67	4,00	6,33	4,67	4,67
Aluno/estagiário 20	4,00	3,67	2,00	5,33	4,00
Aluno/estagiário 21	6,33	5,00	4,67	5,00	4,33
Aluno/estagiário 22	5,00	3,67	6,33	5,00	3,67
Aluno/estagiário 23	3,67	3,67	4,33	5,67	3,67
Aluno/estagiário 24	5,00	3,67	5,00	5,00	3,33
Aluno/estagiário 25	5,00	3,67	6,67	3,00	5,00
Aluno/estagiário 26	7,00	6,00	6,33	5,00	3,33
Aluno/estagiário 27	5,00	2,00	4,67	4,00	2,67
Aluno/estagiário 28	4,00	6,00	6,33	5,00	6,00
Aluno/estagiário 29	5,00	5,67	5,67	5,67	3,67
Aluno/estagiário 30	4,67	5,00	5,33	5,33	4,67
Aluno/estagiário 31	5,33	7,00	7,00	5,67	6,00
Aluno/estagiário 32	6,67	3,67	6,00	5,67	2,67

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A partir do cálculo da média aritmética simples de cada uma das cinco dimensões, foi possível obter-se uma avaliação geral da satisfação para os alunos (as)/estagiários (as) para cada dimensão, como representado na Figura 2.

Figura 2 - EST média do grupo de alunos/estagiários(as) por dimensão pesquisada.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Como se pode observar, as dimensões que representam a satisfação com “a chefia”, com “os colegas” e com “a natureza do trabalho” obtiveram, respectivamente, valores médios de 5.51, 5.41 e 5.07 o que, de acordo com a escala EST, significa que os alunos (as)/estagiários (as) se encontram satisfeitos nessas dimensões. Ainda nas dimensões relacionadas à satisfação com “as promoções” e “o salário” alcançaram um nível de 4,67 e 4,45, respectivamente, o que representa indiferença para os respondentes, segundo a escala EST. O Quadro 1 apresenta o sentimento dos respondentes conforme as cinco dimensões trabalhadas.

Quadro 1 - Sentimento dos alunos/estagiários(as) nas dimensões da EST

DIMENSÃO	SENTIMENTO
SATISFAÇÃO COM A CHEFIA	SATISFEITO
SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO	SATISFEITO
SATISFAÇÃO COM NATUREZA DO TRABALHO	SATISFEITO
SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES	INDIFERENTE
SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO	INDIFERENTE

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Posto isso, observou-se que a satisfação predomina nos resultados, mas as dimensões satisfação com o salário (bolsa) e satisfação com as promoções (oportunidade de crescimento) apresentaram as menores médias e estão enquadradas como indiferentes de acordo com os parâmetros propostos pelo estudo aplicado.

Analisando individualmente a média dos resultados obtidos em cada uma das três perguntas relacionadas com as dimensões que apresentaram menor satisfação, destaca-se que, em todas, permanece o sentimento de indiferença, o que denota que não existe algum item em específico que destoe e logo tenha um peso maior sobre a nota das dimensões como um todo. O menor *score* na dimensão que trata sobre a satisfação com o salário evidencia que os estagiários (as) acreditam receber um valor de bolsa inferior àquilo que conseguem entregar, enquanto o menor *score* na dimensão que trata a satisfação com as promoções está relacionado diretamente as garantias oferecidas pelas concedentes àqueles que são efetivados.

Tabela 7 - Média de cada resposta da dimensão "satisfação com o salário".

Com a minha bolsa comparada à minha capacidade profissional.	Com minha bolsa comparada ao custo de vida na minha cidade de residência.	Com a minha bolsa comparada aos meus esforços no trabalho.
4,3125	4,53125	4,5

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Tabela 8 - Média de cada resposta da dimensão "satisfação com as promoções".

Com o número de vezes que eu já recebi algum tipo de reconhecimento nesta empresa.	Com as garantias que a empresa oferece a quem é efetivado.	Com as chances de ser efetivado nesta empresa.
4,8125	4,53125	4,65625

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Utilizando-se os dados apresentados na Tabela 6, calculou-se para cada um dos alunos(as) o valor do *score* geral individual a partir da média aritmética entre todas as dimensões. Os valores estão apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 - Análise EST - Score geral individual.

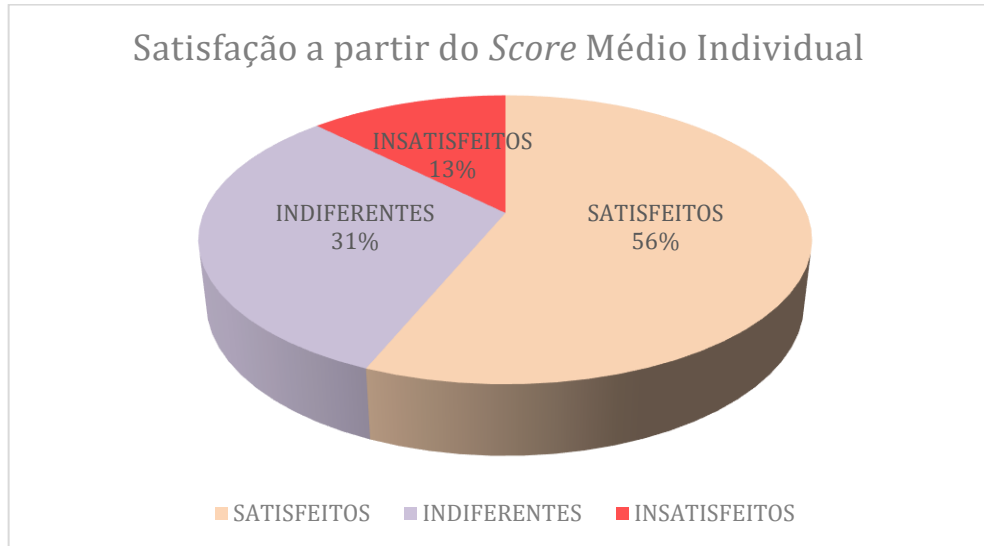
Aluno(a)/ estagiário	Score Geral Individual:	Média Geral Scores
1	5,27	5,02
2	6,27	
3	4,47	
4	4,20	
5	4,33	
6	6,00	
7	5,73	
8	2,27	
9	6,33	
10	5,53	
11	5,27	
12	4,87	
13	6,40	
14	6,87	
15	3,73	
16	4,53	
17	4,87	
18	5,67	
19	5,27	
20	3,80	
21	5,07	
22	4,73	
23	4,20	
24	4,40	
25	4,67	
26	5,53	
27	3,67	
28	5,47	
29	5,13	
30	5,00	
31	6,20	
32	4,93	

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com o modelo proposto, classificaram-se os níveis em satisfeito, indiferente ou insatisfeito, como explícito na Figura 3, que apresenta a porcentagem que cada um deles representa. Verificou-se um nível de satisfação de mais da metade dos entrevistados (56%).

Em seguida vêm os indiferentes, representando (31%) e, por fim, os insatisfeitos; representando (13%).

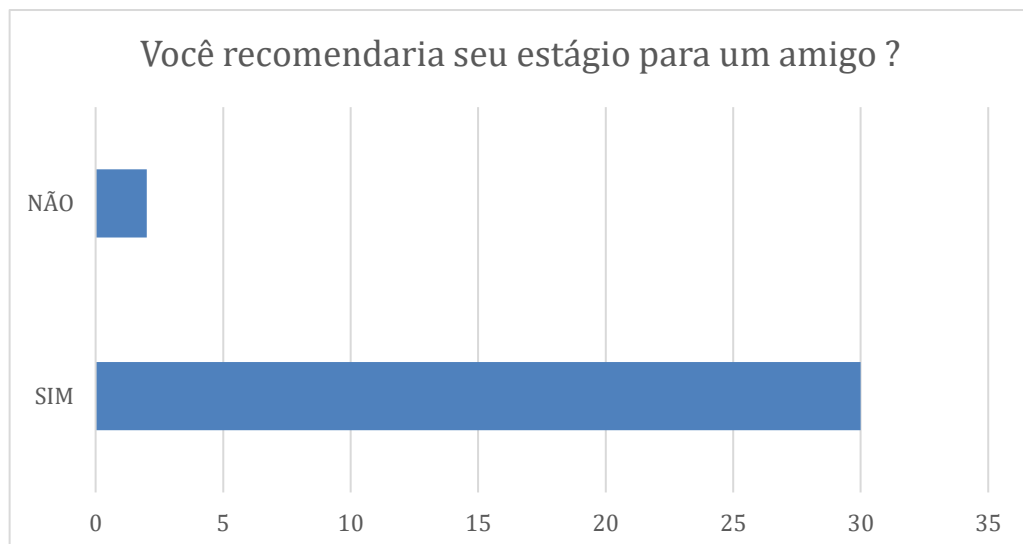
Figura 3 - Análise EST - Nível de satisfação segundo o *score* médio individual



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Dos trinta e dois respondentes, trinta recomendariam o seu estágio para um amigo e dois deles não recomendariam.

Figura 4 - Você recomendaria seu estágio para um amigo?



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Ao final do questionário, foi disponibilizado um espaço para que o estagiário apresentasse algumas sugestões a fim de que a organização pudesse melhorar o nível de satisfação de seus colaboradores. A seguir serão apresentadas as respostas da questão aberta. Através da análise de conteúdo baseado em Bardin (2011), foram agrupados e elencados os temas relacionados que surgiram como sugestões de alterações a serem feitas no ambiente de trabalho para que se possa melhorar a satisfação dos estagiários (as), como pode-se visualizar no Quadro 2.

Quadro 2 - Se pudesse alterar algo no ambiente de trabalho, o que seria?

Número de estagiários	Conceitos relacionados
12 Estagiários	"Maior valorização, reconhecimento e mais chance de efetivação".
10 Estagiários	"Melhor remuneração".
5 Estagiários	"Liberdade e autonomia".
2 Estagiários	"Atividades desafiadoras para incentivar o estudo e o desenvolvimento".
2 Estagiários	" <i>Feedbacks</i> mais frequentes dos chefes e colegas de trabalho".
1 Estagiários	" Interações com outros setores".

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Doze dos trinta e dois entrevistados sugeriram mais reconhecimento e mais chance de efetivação. Cabe aqui um questionamento sobre a possibilidade de as organizações vislumbrarem no estágio uma oportunidade de reduzir seus gastos na folha de pagamento. Isso porque não precisam arcar com encargos trabalhistas, bastando somente custear o valor mensal da bolsa-auxílio.

Dez estudantes sugeriram melhor remuneração no estágio. É válido destacar também que os estudantes são responsáveis por suas carreiras e, dessa forma, devem alinhar a prática de estágio aos seus objetivos profissionais. Por isso, não devem compreender o estágio como sendo apenas uma fonte de renda, mas uma fonte de conhecimento e de experiência profissional. Buscar e cobrar a adequação das práticas de estágio é um papel essencial dos estudantes para que se sintam satisfeitos com a experiência e para que possam aplicar seus conhecimentos de forma eficaz.

O terceiro fator mais citado nessa questão foi o pedido por liberdade e por autonomia. Desperta a atenção o fato de que esse exercício de envolver a responsabilidade e o

compromisso do aluno (a) com suas próprias decisões e atitudes, pode ajudá-lo a desenvolver a sua autodeterminação e autoconfiança e conferir-lhe segurança para agir. Representa uma experiência de “caminhar com suas próprias pernas”.

5. PROPOSTA PARA AMENIZAR OS PROBLEMAS RELATADOS NA PESQUISA

A preocupação em equilibrar as relações entre a organização e o trabalhador surgiu como elemento preponderante no ambiente organizacional. A empresa almeja o sucesso perante o mercado em que atua, enquanto o indivíduo aspira a ser reconhecido, respeitado e recompensado de forma justa pelo trabalho desempenhado (KUNKEL & VIEIRA, 2012). A satisfação no trabalho exerce influência sobre o estado emocional do indivíduo, manifestando-se na forma de alegria decorrente da satisfação ou na forma de sofrimento decorrente da insatisfação (LOCKE 1969).

A fim de buscar melhorias potenciais de níveis de satisfação no trabalho e, por consequência, da saúde do trabalhador, foi feita uma análise em relação às práticas e estratégias individuais e coletivas, com o propósito de aumentar os índices de satisfação dos estagiários (as) nas dimensões que obtiveram como *score* médio dos entrevistados a classificação de “indiferente”, sendo elas “Satisfação com as promoções” e “Satisfação com a bolsa”. Essa necessidade se confirmou na análise da questão discursiva pela qual ficou claro que as principais sugestões propostas se encontram justamente nessas duas dimensões. Assim, abaixo evidenciam-se pontos que servem de sugestão para as organizações, nas quais os participantes dessa pesquisa estão desenvolvendo as atividades de estágio.

- a) Pesquisa da média do valor da bolsa que o mercado pratica e, em seguida, análise do valor oferecido pela organização na qual o respondente atua. Se não estiver dentro da faixa, reajustá-la.
- b) Oferecer alguns tipos de benefícios como vale-alimentação, vale-cultura, bolsas de estudo, plano de previdência privada, cesta básica, cursos de especialização, entre outros.
- c) Desenvolver formas de remuneração variáveis como reconhecimento e valorização dos colaboradores e de seu trabalho, tendo como base o cumprimento de metas pré-estabelecidas.
- d) Aumento da chance de efetivação através de um banco de dados em que o gestor preencha as informações profissionais sobre cada estagiário e que possa ser consultado sempre que haja alguma vaga disponível.

e) Estimular o aperfeiçoamento profissional, através de um plano de carreira que premie graus de critérios alcançados para que os estagiários(as) possam almejar cargos de chefia ou, nesse caso específico, a efetivação no trabalho.

Acredita-se que, após a implementação dessas recomendações, haja impacto positivo sobre o *score* médio dos entrevistados nas dimensões com principal criticidade desse estudo.

Vale ressaltar que os(as) estudantes também são detentores de responsabilidades que podem auxiliar na promoção da satisfação durante o período de estágio, cabendo a eles questionar se é o momento certo para realizar o componente curricular, considerando fatores como o nível de exigência das disciplinas cursadas durante aquele período e também fatores relacionados ao aprendizado durante o desenvolvimento das atividades, evitando assim que o estágio possa tornar-se um dificultador para o lado acadêmico e que os estagiários entrem na rotina da organização nesse momento de criar sempre mais conhecimento.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo foi realizado com o propósito de identificar e analisar o nível de satisfação de alunos (as) do Curso de Engenharia de Produção da UFOP - *Campus* ICEA quanto à realização do estágio conforme o modelo EST, proposto por Siqueira (2008).

Esse trabalho conseguiu atingir seu objetivo, uma vez que foi possível mensurar o nível de satisfação no estágio, identificando os pontos de maior e de menor criticidade quanto à realização dele a partir do ponto de vista de estudantes do curso de Engenharia de Produção da UFOP - *Campus* ICEA, participantes da pesquisa. Esse levantamento permitiu que sejam feitas sugestões para promover melhorias para a universidade, as organizações e os estudantes.

Observando os resultados obtidos, encontra-se um nível geral de satisfação entre 4,67 e 5,51. Isso representa um bom *score* geral. As dimensões satisfação para com os colegas, a chefia e a natureza do trabalho indicam satisfação, e mesmo as dimensões salário (bolsa) e promoções (efetivação), classificadas como indiferentes, apresentam nota bem mais próxima ao *score* 5, que indica satisfação do que o *score* 3, que representa insatisfação.

O nível do *score* geral dos estudantes respondentes ficou acima de cinco. Também 93,75% deles recomendariam o seu estágio para um amigo, o que remete à ideia de que, para os entrevistados, é satisfatório realizar o estágio. Entretanto, pode-se concluir que há, sim, pontos a serem trabalhados para promover a satisfação dos discentes do curso de Engenharia de Produção durante a realização da atividade de estágio.

Ao analisar separadamente os níveis de satisfação por dimensão, nota-se que as dimensões de *scores* mais elevados estão ligadas a relações interpessoais e os mais baixos relacionados às exigências dos alunos (as) respondentes com as próprias concedentes do estágio. A questão com menor satisfação no aspecto de salário vincula-se ao valor recebido em relação ao trabalho executado e a de menor satisfação, no aspecto das promoções, relaciona-se com a baixa oportunidade de crescimento dos alunos (as) estagiários (as).

Como recomendação para as organizações, realizar um *benchmarking*, a fim de equiparar valores das bolsas e demais benefícios oferecidos, analisando formas de promover o

reconhecimento e o desenvolvimento profissional do estagiário, considerando sua responsabilidade enquanto organização e os impactos positivos que isso poderia representar para os estagiários (as) e possíveis futuros colaboradores da organização, tanto em relação à satisfação como ao desempenho.

Para a universidade, percebe-se a necessidade de um acompanhamento mais ativo do desenvolvimento das atividades de estágio dos alunos (as), promovendo um aconselhamento a nível individual que vise à melhoria na qualidade do estágio e, por consequência, no desempenho e satisfação dos estagiários (as). A aplicação de um estudo dessa natureza, direcionado também às principais organizações concedentes, permitiria uma avaliação delas por parte da universidade, de modo a se atribuírem critérios para aprovar-se ou não a realização de determinadas atividades durante o período de estágio.

Para os estagiários (as) e interessados em estagiar, recomenda-se pesquisar mais sobre as organizações em que desejam ingressar e, se possível, conversar com outras pessoas que estagiam nas mesmas, pois o estágio supervisionado possui fundamental importância à medida que possibilita ao estudante pesquisar, vivenciar práticas referentes à sua área de atuação e expressar suas ideias, diminuindo assim sua ansiedade quando chegar a hora de enfrentar o mercado de trabalho.

Como limitações do estudo, podem-se citar a literatura ainda pouco divulgada no que diz respeito à satisfação do estagiário e o tempo escasso para a coleta de dados, uma vez que o calendário da universidade foi reduzido em consequência da pandemia do Covid-19, além do baixo interesse dos discentes em participar da pesquisa. Por último, o principal obstáculo desse trabalho foi a dificuldade em direcionar os resultados da pesquisa, uma vez que não houve uma separação por perfil, tipo de estágio ou de organização em que determinado grupo de alunos se encontra, fatores esses que podem comprometer a avaliação.

Por fim, esse trabalho abre espaço para outras pesquisas, inclusive por parte da universidade e das organizações, direcionadas a grupos específicos de estagiários (as) para que seja possível realizar-se uma filtragem que permita melhor compreensão dos aspectos que influenciam na satisfação deles e, por consequência, na qualidade do trabalho dos mesmos. Assim, sugere-se executar um estudo de viabilidade de implantação das recomendações e um estudo de caso

com o antes e o depois dos estagiários (as), a fim de medir novamente a escala EST para comprovar a relação entre a satisfação dos colaboradores e a eficácia das estratégias.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPOLINÁRIO FABIO. (2011). **Dicionário de Metodologia Científica**. 2.ed. São Paulo: Atlas.

BARDIN, LAURENCE (2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BARROS, M. F. LIMONGI, A. C. (2004) O estágio de administração nas organizações brasileiras: **Um Estudo Comparativo entre a Visão do Alunos e das Empresas**. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/001406949>>. Acesso em: 17 de Abril de 2022.

BAUK, A. DOUGLAS. (1985) **Stress**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Nº50, v.13.

BERGAMINI, C. (2008). **Motivação nas Organizações**. 5ª Edição. São Paulo. Editora Atlas.

BERGAMINI, C. & BERALDO, D. G. R. (1988). **Avaliação do desempenho humano na empresa**. 4ªed. São Paulo: Atlas.

BIANCHI, A. C. M.; ALVARENGA, M.; (2009) R. Manual de Orientação: **Estágio Supervisionado**. 1ª Ed. São Paulo: Cengage Learning.

BRASIL (1974). **Conselho Federal de Educação. Parecer n º 292/62**. Trata da parte pedagógica dos currículos mínimos relativos aos cursos de licenciatura. Brasília, DF.

BRASIL (2019). MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. CÂMARA DA EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia**. Brasília, DF.

BRESSAN, C. (2017) **O que Coaching e Psicologia Positiva têm a ver com Gestão de Pessoas?**. IPOG. Disponível em :<<https://blog.ipog.edu.br/desenvolvimento-do-potencial-humano/gestao-de-pessoas/#:~:text=Cyndia%20Bressan%20destaca%20que%20a,o%20que%20lhe%20d%C3%A1%20prazer.>> Acesso em: 17 de abril de 2022.

CAZAROTTO, Crislaine (2015). **O poder das relações no ambiente de trabalho**. Administradores. Disponível em: < <http://www.google.com/search?ei=8np1W5PIBsLwQT3loWAAw&q=+livro+satisfa%C3%A7%C3%A3> >. Acesso em: 18 de agosto de 2022.

CURA, M. L. A. D.; RODRIGUES, A. R. F. (1999) **Satisfação Profissional do Enfermeiro**. Rev. Latino-am. Enfermagem. Ribeirão Preto, V.7, n. 4, p. 21- 28 de outubro. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/CR8DLGZTCTFrLvz77n9m9Xr/?lang=pt>> Acesso em 18 de agosto de 2022.

CORTE, Anelise C. dalla; LEMKE, Cibele K. (2015) **O estágio Supervisionado e sua importância para a formação docente frente aos novos desafios de ensinar**. Educere, Brasília, v. 31, n. 3, p.31002-31010.

ELLRAM, L. (1996) **The use of the case study method in logistics research**. Journal of Business Logistics. Oakbrook, Ill, v. 17, n. 2.

FERREIRA, JOAQUIM [et al.] (2010) **Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do questionário de satisfação laboral 20/23**. *Psychologia* [Em linha]. 2010b, vol. 2, nº 52, pp. 7-34. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/268033935_Contributo_para_o_estudo_psicométrico_da_versao_portuguesa_do_Cuestionario_de_Satisfaccion_Laboral_S2023>. Acesso em 14 de abril de 2022.

FLICK, U. (2009) **Introdução à pesquisa qualitativa** (3ª ed) São Paulo: Artmed.

FRASER, T. M. (1983). **Human stress, work and job satisfaction: a critical approach**. German: International Labour Office.

GIL, A. (2010) **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Editora Atlas, São Paulo.

HACKMAN, J. R & OLDHAM, G. R. (1976) **Motivation through the Design of work**: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*.

HENNE, D. & LOCKE, E. (1985) **Job Dissatisfaction**: what are the consequences? *International Journal of Psychology* v. 20. p. 221-240.

KNECHTEL, Maria do Rosário. (2014) **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes.

KLIJN, T. M. P. (1998). **Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción**, Chile. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo.

KUNKEL, F. I. R; VIEIRA, K. M. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, Santa Maria, v. 28, n. 83, p. 49-63, mai./ago.

LIMA, Anilton José; ZILLE, Luciano Pereira; SOARES, Maryelle Gonçalves (2015). **Um olhar sobre a Satisfação no Trabalho: estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais**. Universidade de Salvador: *Gestão & Planejamento*, Salvador, v. 16, n. 3, p. 310-325.

LOCKE, E. A. (1969) **What Is Job Satisfaction?** *Organizational Behavior Human Performance*, v.4, n.4, p.309-336.

LOCKE, E. A. (1976) **The nature and causes of job satisfaction**. In: DUNNETTE M. D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* Chicago: RandMcNally,. p. 1297-1349.

MACHINESKI, R. S.; MACHADO, A. C. T. A.; SILVA, R. T. M. (2011) **A importância do estágio e do programa de iniciação científica na formação profissional e científica**. INESP, *Gestão Estratégica de pessoas*.

MANCUSO, A. C. B.; CASTRO, S. M. de J.; GUIMARÃES, L. S. P.; LEOTTI, V. B.; HIRAKATA, V. N.; CAMEY, S. A. (2019) **Estatística Descritiva: Perguntas que você sempre quis fazer, mas nunca teve coragem**. *Clinical and Biomedical Research*, [S. l.], v.

38, n. 4. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/index.php/hcpa/article/view/89242>. Acesso em: 08 set. 2022.

MALHOTRA, N. K. (2001) **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman.

MARIN RUEDA, Fabián Javier. (2015) **Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 82-88. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572015000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 08 set. 2022.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C.R.C. (2005). **Satisfação no trabalho** - uma breve revisão. Revista bras. saúde ocup., São Paulo, v.30, n.112, p. 69-79. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/M8DvvS9XBrtqBryT6yGYg5n/?lang=pt>>. Acesso em 15 de abril de 2022.

MARRAN AL, LIMA PG, BAGNATO MHS (2015). **As políticas educacionais e o estágio curricular supervisionado no curso de graduação em enfermagem**. Revista: trabalho, educação e saúde. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/D4pfhKkMdRvFKbgsLgt6sDH/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

MARTINEZ, M.; PARAGUAY, A. (2003). **Satisfação e saúde no trabalho**: aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6, 59-78. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>>. Acesso em 15 de abril de 2022.

MARTINS, MARIA DO CARMO FERNANDES; SANTOS, GISELE EMÍDIO. (2006) **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico. – USF. V.11. n°. 02. Itatiba. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/pusf/a/pk3b53dYYVqwZptCbsn8TRv/?lang=pt>> Acesso 18 de agosto de 2022.

MARTINS, PRISCILA BERNARDO & CURI, EDDA (2019). **Estágio Curricular Supervisionado**: uma retrospectiva histórica na legislação brasileira (Supervised Internship: a historical retrospective on Brazilian legislation). Disponível em: <<http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/2471>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

MÁSCULO, F. S. (2006). **UM PANORAMA DA ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**. Portal ABEPRO.. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/interna.asp?ss=1&c=924>>. Acesso em: 17 de abril de 2022.

MATTAR, F. N. (2014) **Pesquisa de marketing: Metodologia, planejamento, execução e análise** / Fauze Najib Mattar, Braulio Oliveira, Sérgio Luís Stirbolov Motta. - 7. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier.

MORIN, ESTELLE, M. (2002) **Sentidos do Trabalho**. Gestão empresarial: o fator humano. São Paulo: Atlas.

MOSCOVICI, Fela. (2002) **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 12. ed. Rio de Janeiro: José Olympio.

NEVES, Lívia A. **Resistência à mudança no processo de fusão**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

PASCHOAL, L. (2006) **Gestão de Pessoas**: micros, pequenas e médias empresas - para empresários e dirigentes. Janeiro: Qualitymark.

PILATTI, L.A. (2012) **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 04, n. 01, p. 18-24.

PÉREZ, RAMOS, J. (1980). **Satisfação no trabalho**: metas e tendências. Tese de livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis.

PIETERSEN, C. (2005) **Job Satisfaction Of hospital nursing staff**. Journal of Human Resource Management, v. 3, n. 2, p. 19-25.

ROBBINS, S. e JUDGE, T. – **Organizational Behavior**. 15 Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2013.

SANTANA, A.L.;ROCHA, M, A.; BERNARDES, J.S. RIBEIRO, M.A.T. (2016) **Estágio curricular em saúde e em psicologia: Análise de documentos de domínio público**. Athenea Digital - 16(3): 507-528 -CARPETA- ISSN: 1578-8946. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.2036>

SIQUEIRA, M. M. M. (2008). **Satisfação no trabalho**. In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.) Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.

SMITH, P.C. KENDALL, L.M., & HULIN, C.L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement**, Chicago: Rand-McNally.

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

SPECTOR, P. E. (1985) Measurement of human servisse staff satisfaction: **development of the Job Satisfaction Survey**. American Journal of Community Psychology, v. 13, n. 6.

TAKEDA, F. YOKOYAMA, E. MIYAKE, T. & OHIDA, T. (2002) **Mental health and job factors in social workers at school welfare offices**. Journal of Ocupacional Health.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. Coep UFOP, 2022. **Estágios(Normas)**. Disponível em :<https://coep.ufop.br/sites/default/files/coep/files/resolucao_coep_03-2017_estagio_1.pdf?m=1576853482 >. Acesso em: 14 de abril de 2022.

VALLE, Ângela da Rocha. (2007) **Monitoramento da Satisfação no Trabalho em uma Empresa Financeira**. Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/2585> Acesso em: 08 de agosto de 2022.

ZALESWSKA, A. M. (1999). **Archievementand social relations values as condition sof the importance of work aspects and job satisfaction**. InternationalJournalofOccupationalSafetyandErgonomics. v. 5, n. 3, p. 395-416.

ZALESWSKA, A. M. (1999). **Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity**. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics.v. 5, n. 4, p. 485-511.

Zikmund, W. G. (2000) **Business research methods**. 5.ed. Fort Worth, TX: Dryden.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos estagiários(as)

O questionário abaixo faz parte de uma pesquisa de um trabalho de conclusão de curso. É direcionado aos (às) alunos (as) do curso de Engenharia de Produção do *Campus* ICEA que realizam estágio em alguma empresa privada ou pública. Todas as informações contidas nesta pesquisa são sigilosas e você não precisa se identificar.

PERFIL DO COLABORADOR

1) Qual a sua idade?

2) Qual seu gênero?

- Feminino.
- Masculino
- Não me identifico com nenhum gênero.

3) Em qual período você se encontra na faculdade?

- 1º ao 4º.
- 5º ao 8º.
- 9º ou 10º.

4) Há quanto tempo você faz estágio?

- 0 a 6 meses.
- 6 a 12 meses.
- Mais de 12 meses.

5) Qual a classificação do seu estágio?

- Obrigatório.
- Complementar (não-obrigatório).

6) Qual motivo o levou a estagiar? (Essa pergunta permite a marcação de múltiplas opções)

- () Necessidade de renda financeira.
- () Oportunidade surgida.
- () Busca por inserção no mercado de trabalho/experiência profissional.
- () Colocar em prática conhecimentos adquiridos em sala de aula.
- () Necessidade de horas extras curriculares.
- () Obrigatoriedade para conclusão de curso.
- () Outros. Qual(is)? _____

Instruções para preenchimento

Marque a alternativa que, em sua opinião, está ligada à sua percepção da satisfação com o seu estágio. Em suas respostas, marque um “x” no número que melhor representa sua resposta, conforme descrito abaixo:

(1) Totalmente Insatisfeito

(2) Muito Insatisfeito

(3) Insatisfeito

(4) Indiferente

(5) Satisfeito

(6) Muito Satisfeito

(7) Totalmente Satisfeito.

No meu estágio sinto-me:

	Questões	1	2	3	4	5	6	7
7	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de estágio.							
8	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.							
9	Com o número de vezes que eu já recebi algum tipo de reconhecimento nessa empresa.							
10	Com as garantias que a empresa oferece a quem é efetivado.							
11	Com a amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim.							
12	Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.							
13	Com a minha bolsa comparada à minha capacidade profissional							
14	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.							
15	Com a capacidade de envolver-me em minhas atividades.							
16	Com minha bolsa comparada ao custo de vida em minha cidade de residência.							

17	Com as chances de ser efetivado nesta empresa.							
18	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.							
19	Com a minha bolsa comparada aos meus esforços no trabalho.							
20	Com a maneira como meu chefe me trata.							
21	Com a variedade de tarefas que realizo.							

22) Você recomendaria o seu estágio para um amigo?

() Sim, recomendaria.

() Não, não recomendaria.

23) Se pudesse alterar algo no ambiente de trabalho, o que seria?
