

O Processo de Avaliação de Estagiários da Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEN: focalizando seu instrumento

▮ Regina Márcia Rocha Lidington *

▮ Lígia Silva Leite**

Resumo

O artigo apresenta o processo avaliativo e os resultados da avaliação do instrumento utilizado para a avaliação de estagiários da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), denominado Avaliação do Estágio pelo Supervisor. A avaliação se concentrou na definição dos cinco Conceitos utilizados para avaliar os nove Aspectos que compõem o instrumento, buscando estabelecer Padrões capazes de minimizar o efeito das interferências subjetivas capazes de comprometer a avaliação do estagiário. Foram utilizadas as abordagens Centradas nos Consumidores, Centrada em Especialistas e Responsivas. Participaram do processo avaliativo os três públicos interessados: Ex-estagiários, Orientadores/ Supervisores de Estágio e profissionais da área de Recursos Humanos que atuam no gerenciamento do Programa de Estágios, na Instituição. Os resultados do estudo englobam sugestões de ordem quantitativa e qualitativa para cada um dos Padrões propostos no instrumento.

Palavras-chave: Avaliação. Estágio. Desempenho. Instrumento de avaliação.

The evaluation process of interns at Brazil's National Commission of Nuclear Energy (CNEN): focusing on its instrument

Abstract

This paper presents the process and results of evaluating the instrument used to evaluate the performance of interns at Brazil's National Commission of Nuclear Energy

* Mestre em Avaliação, Fundação Cesgranrio; Pós-Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cândido Mendes; Assessora em Ciência e Tecnologia, Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN). *E-mail:* rmliding@cnen.gov.br

** Pós-Doutora em Tecnologia Educacional, Universidade de Pittsburgh (EUA); Doutora em Educação, Temple University (EUA); Orientadora do Programa de Doutorado em Educação, New Southeastern University (EUA); Profª Adjunto, Mestrado Profissional em Avaliação, Fundação Cesgranrio, RJ. *E-mail:* ligialeite@terra.com.br.

(CNEN), called Supervisor's Evaluation of Intern. The evaluation focused on the definitions of the five Concepts used to evaluate the nine Aspects that comprise the instrument, seeking to establish Standards capable of minimizing the effect of subjective interferences capable of compromising evaluation. The approaches used were Centered on Consumers, Centered on Specialists and Responsive. Members of three different groups participated in the evaluation process: Former Interns, Internship Advisors/Supervisors and Human Resources professionals involved in managing the institution's Internship Program. The study's results encompass suggestions of both quantitative and qualitative nature for each of the Standards proposed in the instrument.

Keywords: Evaluation. Internship. Performance. Evaluation instrument.

El proceso de evaluación de los estudiantes en práctica en la Comisión Nacional de Energía Nuclear de Brasil: con el focus en el instrumento

Resumen

El artículo presenta el proceso evaluativo y los resultados de la evaluación del instrumento usado para evaluar estudiantes en práctica en la Comisión Nacional de Energía Nuclear de Brasil (CNEN). El instrumento es llamado de Evaluación de la Práctica por el Supervisor. La evaluación tuvo el foco en la definición de los cinco Conceptos usados para evaluar los nueve Aspectos que componen el instrumento, de modo a establecer Padrones para tornar mínimo el efecto de las interferencias subjetivas que pueden traer problemas para la evaluación del estudiante en práctica. Fueron usadas los abordajes con Foco en los Consumidores, con Foco en los Especialistas y el Responsiva. Participaron del proceso evaluativo los tres públicos interesados: Ex-estudiantes en práctica, Orientadores/ Supervisores de la práctica, y profesionales del Área de Recursos Humanos que actúan en la gerencia del Programa de Estudiantes en Práctica en la Institución. Los resultados del estudio contienen sugerencias cuantitativas y cualitativas para cada uno de los Padrones propuestos en el instrumento.

Palabras clave: Evaluación. Estudiante em práctica. Desempeño. Instrumento de evaluación.

Introdução

As práticas de avaliação de desempenho, largamente empregadas no universo corporativo, para que sejam úteis ao desenvolvimento de pessoas, necessitam arcar com as complexidades inerentes a elas. Portanto, ao longo da História, o ato de avaliar pessoas vem se transformando. Migrando de uma visão limitada e utilitarista da pessoa, proposta pela teoria mecanicista, que via o Homem “como um objeto moldável aos interesses da organização e facilmente manipulável, uma vez que se acreditava fosse motivado por objetivos salariais e econômicos” (CHIAVENATO, 1998, p. 101), teve com a posterior abordagem proposta pela Escola das Relações Humanas, uma compreensão mais ampliada e humanizada do mundo produtivo das organizações, ao reconhecer as potencialidades, necessidades e processos humanos, em suas complexidades, passando assim a integrar, paulatinamente, as modernas abordagens. Nelas, ao proporcionarem ambientes adequados ao florescimento das potencialidades humanas, buscam conjugar tanto os objetivos das empresas quanto as aspirações humanas. Desta forma, metas conjuntas de pessoas e organizações vão mostrando-se possíveis, visto não serem opostas, mas complementares, tornando, portanto, a sua concretização, compromisso mútuo; por parte das pessoas, o desejo de contribuir com o seu melhor e nas organizações, o reconhecimento inequívoco de que somente através das pessoas, suas metas de crescimento e ampliação são possíveis.

Neste contexto, a avaliação do desempenho humano, em modalidades denominadas por avaliação de mérito, avaliação pessoal, avaliação de eficiência, entre outras, têm como objetivo “funcionar” como um termômetro capaz de detectar questões que possam emperrar o processo de crescimento mútuo, tais como de inadequação de gerenciamento, de profissionais aos cargos, bem como de necessidades de treinamento e de ajustes de rumo. Neste sentido, só através da comunicação clara e efetiva em um processo de *feedback* é possível, de fato, se obter condições de promoção de melhorias, diante das situações trazidas à tona de forma transparente, em um processo de avaliação de desempenho. Entretanto, tal processo é fatalmente revestido de ambiguidade, conforme pondera Marras (2001, p. 174). Diz ele:

Ao discutir a questão de sua validade, o fato mais relevante dentro de todo o instrumento avaliativo é, pois, a subjetividade inserida no processo de julgamento praticado pelo ser humano. Principalmente quando esse julgamento diz respeito a outro ser humano. Daí a vulnerabilidade bastante significativa creditada inexoravelmente ao programa de avaliação de desempenho.

Portanto, diante da constatação desse viés subjetivo, aliado ao processo de comunicação efetivo estabelecido por meio de uma relação de confiança e cooperação entre avaliador e avaliado, recai também sobre a construção do instrumento grande responsabilidade no processo na medida em que o mesmo precisa pautar-se em validade e fidedignidade, como fatores preponderantes para uma avaliação justa. A construção do instrumento de avaliação, portanto, implica em procedimentos bem delineados que envolvam cuidados indispensáveis, como propõe Bergamini (1986, p. 39) ao identificar uma análise de cargos criteriosa, procedimentos claros, fidedignos e adequados às particularidades de cada empresa e família de cargos. Em complemento, também a sensibilização para a implantação do processo visando minimizar resistências naturais de desconfiança e constrangimentos, além de treinamento e acompanhamento contínuos na aquisição de habilidades, sobretudo interpessoais, são aspectos facilitadores no processo de avaliar o desempenho de funcionários. Do mesmo modo, a avaliação de desempenho de estagiários, ainda que, em situação diferenciada quanto a seus propósitos, no que se refere ao não vínculo empregatício com a Instituição e também em sua proposta de preparo de um profissional para ingresso no mercado de trabalho, vai requerer, igualmente, os mesmos cuidados de construção e sensibilização, para que de fato possa cumprir o seu papel construtivo. Assim sendo, justifica-se a relevância deste estudo avaliativo, do ponto de vista do seu comprometimento com a justiça, ética e excelência, de modo abrangente.

O cenário da avaliação

A Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), órgão do Governo Federal vinculado ao Ministério de Ciência e Tecnologia (MCT), é o responsável por todos os assuntos referentes à energia nuclear no país, quais sejam: licenciamento; salvaguardas; transporte; acondicionamento; pesquisa e utilização da energia nuclear com fins pacíficos. A CNEN possui sua Sede no Rio de Janeiro e Unidades em todo o país, nos seguintes estados: São Paulo; Minas Gerais; Rio Grande do Sul; Goiás; Pernambuco; Ceará; Bahia e no Distrito Federal. Composta pelas diretorias de Radioproteção e Segurança Nuclear, Pesquisa e Desenvolvimento e Gestão Institucional, tem nessa última, três Coordenações-Gerais. Uma delas, a de Recursos Humanos, em sua Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DIDEP) que, entre outras atividades, acolhe o

gerenciamento do Programa de Estágio, para toda a Instituição. Conforme o processo CNEN nº.1804/2002-06 (COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR, 2002), a concessão de estágios na CNEN partiu do interesse da Direção em fomentar a educação/formação de estudantes em diversas áreas do conhecimento, nas quais a CNEN tenha condições de orientar e contribuir para o incremento da qualificação de novos profissionais, através das atividades, programas, planos e projetos que desenvolve e propiciar aos estudantes complementação de ensino, proporcionando experiência prática na linha de formação de estudantes nas áreas de atuação da CNEN.

Na CNEN os contratos de estágio de níveis médio e superior são formalizados por períodos de seis meses, podendo ser prorrogados por até dois anos, desde que por interesse de ambas as partes e que o estagiário mantenha sua condição de estudante, devidamente matriculado e com frequência regular em curso reconhecido pelo MEC.

O instrumento foco da avaliação, denominado Avaliação do Estágio pelo Supervisor, compõe a Instrução Normativa de Estágios (CNEN, 1997), como um de seus Anexos. Esse instrumento é aplicado ao estudante a cada três meses de estágio e também ao término do contrato. Por este motivo, a população de ex-estagiários convidada a participar da avaliação do instrumento, constituiu-se dos que estagiaram na Instituição entre os anos de 2007 e 2009, que permaneceram por pelo menos três meses na Instituição. Tal decisão deveu-se à familiaridade com o instrumento, ou seja, pelo menos uma vez tais estudantes tiveram contato com o mesmo, em situação de avaliação. Os demais públicos interessados convidados a participar da avaliação foram: profissionais da DIDEP com vivência no gerenciamento de Estágios na Instituição; Orientadores/Supervisores de Estágio; e uma profissional da Fundação Cesgranrio, como Especialista Externo. A avaliação envolveu ex-estagiários e profissionais da Sede da CNEN (Rio de Janeiro), São Paulo, Minas Gerais e Pernambuco e pautou-se nas abordagens Responsiva, Centrada nos Consumidores e Centrada em Especialistas.

O instrumento de avaliação de desempenho, foco da avaliação

O objeto avaliado deste estudo foi o formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, um dos anexos à Instrução Normativa de Concessão de Estágios da CNEN, vigente há cerca de cinco anos, desde a implantação do programa de estágios na

Instituição. O foco foi a primeira folha deste formulário, onde se localiza o quadro contendo Aspectos e Conceitos, norteadores da avaliação.

O formulário possui duas folhas e consiste de: um cabeçalho contendo dados de identificação e localização do estágio na estrutura organizacional; tabela contendo os Conceitos para avaliação (I- Insuficiente; R- Regular; B- Bom; MB- Muito Bom e E- Excelente); Aspectos a serem avaliados com suas respectivas definições operacionais, a saber: Conhecimentos Teóricos (“Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário”); Rendimento na Aprendizagem (“Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire”); Motivação (“Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades”); Iniciativa/Desembaraço (“Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho”); Responsabilidade (“Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final”); Disciplina (“Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado”); Capacidade de Comunicação (“Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação”); Estabilidade Emocional (“Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais”); Cooperação (“Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum”); espaços para as assinaturas do Supervisor/Orientador e Coordenador de Estágio, hierarquias às quais o estagiário se subordina (mediata, imediata e acima) e data. Tal folha consta no Anexo A, deste artigo.

A segunda folha, embora não se constitua foco de interesse deste estudo, de forma sucinta, destina-se ao preenchimento por extenso, dos seguintes campos: Processo de Orientação; Principais Atividades Desenvolvidas pelo Estagiário; Desempenho do Estagiário e Comentários do Supervisor. Nela constam também instruções sobre: a periodicidade de ocorrência da avaliação; o prazo para a devolução do mesmo à DIDEP e demais documentos que poderão acompanhá-lo ou não, conforme seja a avaliação trimestral ou de término de estágio (neste caso, será acompanhada do formulário, Relatório de Atividades de Estágio); a determinação para que seja dada ciência da avaliação ao estagiário e adequada orientação; incentivo para que sejam registradas as

observações consideradas importantes quanto ao desempenho do estagiário, assim como sugestões e propostas que possam aperfeiçoar o processo de capacitação do estudante na situação de estágio. Também nessa folha, há espaço reservado a comentários do Supervisor.

O processo avaliativo do instrumento Avaliação do Estágio pelo Supervisor

A avaliação do instrumento pautou-se na seguinte questão avaliativa: Qual o significado de cada Conceito (E; MB; B; R e I) apresentado no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor ?.

Para a condução deste processo avaliativo, a autora do estudo optou pela construção de um questionário que, de acordo com Gil (1989, p. 124) “constitui hoje uma das mais importantes técnicas disponíveis para a obtenção de dados nas pesquisas sociais” e justificou-se por atingir grande extensão geográfica, ser auto-aplicável, isento de influências externas e de baixo custo. Nele, foram criados pela autora do estudo, Padrões que especificassem os Conceitos (E; MB; B; R e I) já presentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, de modo a descrevê-los e torná-los objetivos. Tais Padrões, ao serem submetidos à apreciação dos três públicos interessados, foram refinados e validados. Cabe esclarecer que no decorrer deste estudo avaliativo, os Conceitos disponíveis no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor foram denominados Indicadores, pela autora, tendo em vista a literatura da área sinalizar tal termo como o mais apropriado, quando se trata de estudo avaliativo.

O questionário manteve na íntegra todos os Aspectos e Definições já existentes no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor, tendo em vista o tratamento de tais pontos não ter sido objetivo do estudo. Desta forma, o questionário contou com os nove Aspectos e suas respectivas definições, sendo construído com resposta dupla, ou seja, fechada dicotômica (Sim/Não), acrescida de “Por quê”, abordando cada Padrão proposto pela autora, relacionado a cada Indicador (E; MB; B; R e I), referentes a cada um dos nove Aspectos. Nele foi previsto espaço para sugestões de melhoria das definições para os Padrões, relativos a cada um aos Aspectos, em seus sentidos de clareza e precisão. Em seguida o questionário foi validado por uma comissão de três juízes, composta por duas integrantes da equipe de gerenciamento do Programa de Estágios da CNEN e uma profissional da Fundação Cesgranrio e, após melhorias, foi

considerado apropriado à aplicação, em sua terceira versão. Como complemento foram elaborados, para envio em anexo, três modelos de cartas destinadas a cada um dos públicos interessados, contendo esclarecimentos quanto ao preenchimento do questionário e compromisso de acesso aos resultados.

O processo avaliativo consistiu na busca de Padrões passíveis de serem atribuídos aos Conceitos/ Indicadores (E; MB; B; R e I) do instrumento de avaliação de desempenho dos estagiários da CNEN. Inicialmente foram consultados os conteúdos de avaliações de Estágio das seguintes Instituições: Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE); Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) e Universidade Estadual Paulista (UNESP), com vistas a buscar modelos que pudessem servir de parâmetros ao estudo em questão, pois conforme orientam Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 526): “podem fornecer pistas importantes em relação ao contexto da avaliação”. Tais autores também orientam que: “Quando existem programas semelhantes, eles podem ser examinados em busca dos padrões de desempenho”. A opção por esta consulta visou, também, assegurar rigor ao processo, reduzindo a sua “contaminação” subjetiva.

Participaram do processo avaliativo treze respondentes, compreendendo os estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Pernambuco.

O processo de análise dos dados e os resultados do estudo avaliativo

Para a análise quantitativa dos dados deste estudo, a autora tabulou as respostas coletadas, em três categorias: Concordantes; Discordantes e Omissões, para cada Padrão estabelecido, relativo a cada Conceito/Indicador (E; MB; B; R e I).

Quanto às respostas obtidas relacionadas ao questionamento “Por quê”, que teve o objetivo de reforçar a concordância ou discordância em relação ao Padrão proposto a cada Conceito/Indicador, funcionando portanto, como “justificativa”, a análise qualitativa efetuada, pautou-se em nove critérios de julgamento, estabelecidos pela autora. Desta forma, as respostas foram, uma a uma, analisadas nos conteúdos de suas redações, sendo então decidida quanto à possibilidade de aproveitamento de suas contribuições.

Na decisão de criação de critérios, a autora pautou-se nas recomendações de Stake (1967 apud VIANNA, 2000, p. 132),

vê-se, pois, que a decisão sobre quais variáveis estudar ou decidir sobre quais padrões empregar são comprometimentos subjetivos inevitáveis na avaliação educacional, assim como subjetiva é também a decisão sobre o tipo de avaliação a realizar.

Foram os seguintes, os critérios estabelecidos:

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

Resultados obtidos no estudo

Com base na questão avaliativa lançada: Qual o significado de cada Conceito (E; MB; B; R e I) apresentado no formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor? e considerando a complexidade e riqueza das contribuições recebidas, passíveis de aproveitamento, a autora optou por considerar a diversidade, ainda que suas propostas de redação aos Padrões tenham sido feitas de maneira descritiva, o que permitiu a condução qualitativa do estudo. Portanto, foram considerados todos os “significados” atribuídos aos Padrões, tanto qualitativos quanto quantitativos.

Assim sendo, com vistas a finalizar a resposta à questão avaliativa proposta, neste estudo, foram obtidos os seguintes resultados:

- 1) Foram recebidas sugestões qualitativas e quantitativas, sendo que estas últimas podem ser resumidas indicando a adoção dos seguintes Padrões para cada Conceito/Indicador, ou seja,

E – referente a 100% do Aspecto considerado

MB – referente a 99% a 70% do Aspecto considerado

B – referente a 69% a 50% do Aspecto considerado

R – referente a 49% a 30% do Aspecto considerado

I – referente a 29% a 10% do Aspecto considerado

- 2) Em relação às sugestões qualitativas, a análise dos dados revelou que: Como nem todas as redações apresentadas pela autora do estudo para os Padrões receberam sugestão de melhoria, isto indica que as redações propostas foram acatadas.

A redação dos Padrões R e I receberam com frequência significativa, sugestão de melhoria, indicando a necessidade de revisão futura.

Tabela 1. Total de sugestões para alteração de redação de Padrão relativo a cada Conceito/Indicador referente a cada Aspecto, apresentadas pelos três grupos respondentes.

Aspecto	Conceito/Indicador				
	E	MB	B	R	I
Conhecimentos Teóricos	1	3	2	2	3
Rendimento na Aprendizagem	0	1	1	2	2
Motivação	0	1	1	1	3
Iniciativa/Desembaraço	1	1	0	2	2
Responsabilidade	0	0	0	1	3
Disciplina	0	0	0	1	1
Capacidade de Comunicação	0	0	1	0	3
Estabilidade Emocional	0	0	0	2	3
Cooperação	1	0	0	2	3
Total	3	6	5	13	23

Fonte: As autoras (2010).

A redação dos Padrões E, MB e B embora tenham recebido sugestões de alteração não estão presentes em todos os Aspectos, conforme Tabela 1, o que sugere que as redações propostas foram acatadas.

Ao ser acatada uma das sugestões apresentadas, seja a relacionada à adoção de Padrões quantitativos ou qualitativos, antes de sua adoção, ela deverá ser devidamente validada.

Recomendações propostas por este estudo

Embora o estudo não tenha tido a pretensão de “finalizar” o instrumento de avaliação utilizado para aferir o desempenho dos estagiários da CNEN, apresentam-se as duas mais relevantes recomendações, conforme os olhares das autoras do estudo, respaldadas em Bergamini (1986). São elas:

- 1) reduzir o número de Conceitos (Indicadores) para um número par, de modo a evitar o efeito de tendência central que o instrumento em vigor é capaz de induzir, ao fornecer um número par de Conceitos /Indicadores. Além de atender ao que recomenda Bergamini, também foi observado nos instrumentos de avaliação de Estagiários das três Instituições consultadas usadas como suporte a este estudo, que apresentaram-se com quatro Conceitos/Indicadores.
- 2) Reduzir o quantitativo de Aspectos, atualmente em número de nove, que torna longo e cansativo o seu preenchimento, podendo com isto, interferir na avaliação.

Finalizando, ressalta-se a necessidade de constante aperfeiçoamento do instrumento motivo deste estudo, de modo a mantê-lo sintonizado às competências valorizadas pelo mercado de trabalho e às demandas pedagógicas dos cursos para os quais a CNEN oferta estágios.

Referências

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

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

COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR (Brasil). Instrução Normativa SRH-0011, de novembro de 1997. *Concessão de estágio curricular*. Rio de Janeiro, 1997. Mimeografado.

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

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

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

VIANNA, H. M. *Avaliação educacional: teoria, planejamento e modelos*. São Paulo: IBRASA, 2000.

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

Recebido em: 28/09/2010

Aceito para publicação em: 13/10/2010

ANEXO A

Formulário Avaliação do Estágio pelo Supervisor – 1ª folha

	Diretoria de Gestão Institucional Coordenação-Geral de Recursos Humanos AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PELO SUPERVISOR																																																																		
Órgão Concedente : _____ Ramal: _____ Estagiário: _____ Modalidade: _____ Curso: _____ Instituição de Ensino: _____ Nº Processo: _____ / _____ Referência do Relatório: _____ Supervisor do estágio: _____																																																																			
Conceitos: I - Insuficiente R - Regular B - Bom MB - Muito Bom E - Excelente Resultados alcançados em termos de complementação do ensino e da aprendizagem, de acordo com o desenvolvimento de seu estágio e do currículo do curso.																																																																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">ASPECTOS</th> <th colspan="5" style="text-align: center;">CONCEITOS</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">I</th> <th style="text-align: center;">R</th> <th style="text-align: center;">B</th> <th style="text-align: center;">MB</th> <th style="text-align: center;">E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>. CONHECIMENTOS TEÓRICOS Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. RENDIMENTO NA APRENDIZAGEM Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. MOTIVAÇÃO Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. INICIATIVA/DESEMPAÇO Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. RESPONSABILIDADE Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. DISCIPLINA Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. ESTABILIDADE EMOCIONAL Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>. COOPERAÇÃO Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>	ASPECTOS	CONCEITOS						I	R	B	MB	E	. CONHECIMENTOS TEÓRICOS Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.						. RENDIMENTO NA APRENDIZAGEM Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.						. MOTIVAÇÃO Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.						. INICIATIVA/DESEMPAÇO Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.						. RESPONSABILIDADE Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.						. DISCIPLINA Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.						. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação.						. ESTABILIDADE EMOCIONAL Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.						. COOPERAÇÃO Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.						
ASPECTOS	CONCEITOS																																																																		
	I	R	B	MB	E																																																														
. CONHECIMENTOS TEÓRICOS Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.																																																																			
. RENDIMENTO NA APRENDIZAGEM Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.																																																																			
. MOTIVAÇÃO Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.																																																																			
. INICIATIVA/DESEMPAÇO Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.																																																																			
. RESPONSABILIDADE Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.																																																																			
. DISCIPLINA Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.																																																																			
. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação.																																																																			
. ESTABILIDADE EMOCIONAL Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.																																																																			
. COOPERAÇÃO Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.																																																																			
ASSINATURA																																																																			
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 40%; text-align: center;"> _____ Supervisor/Orientador do Estágio </td> <td style="width: 40%; text-align: center;"> _____ Coordenador do Estágio </td> <td style="width: 20%; text-align: center;"> ____/____/____ Data </td> </tr> </table>		_____ Supervisor/Orientador do Estágio	_____ Coordenador do Estágio	____/____/____ Data																																																															
_____ Supervisor/Orientador do Estágio	_____ Coordenador do Estágio	____/____/____ Data																																																																	
CGRH/ANEXO 8.1 IN 011																																																																			