



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

***Aprendendo a Crescer: Avaliação de um Projeto de Orientação Profissional
com Jovens Aprendizes***

Amanda Cadete Meneguzzo

21081676

Brasília

Junho de 2017



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

Aprendendo a Crescer: Avaliação de um Projeto de Orientação Profissional
com Jovens Aprendizes

Monografia apresentada à Faculdade de Psicologia do
Centro Universitário de Brasília – UniCEUB como
requisito à conclusão do curso.
Professora-orientadora: Fabiana Queiroga

Brasília

Junho de 2017

Agradecimentos

Agradeço a Deus por estar sempre comigo, me proteger e me dar capacidade de estudar.

Aos meus pais que me apoiaram e incentivaram a fazer Psicologia como segunda graduação.

Aos meus irmãos que colaboraram em diversos trabalhos ao longo do curso.

Ao meu noivo que participou de perto de cada etapa deste curso e acompanhou todas as minhas crises existenciais.

Às minhas amigas que estiveram presente nos momentos de estudo e também nos de comemoração.

À minha professora orientadora que participou significativamente da minha formação e me auxiliou durante todo o processo de construção deste trabalho.

Sumário

Introdução	1
Método	13
Organização Parceira	13
Projeto Avaliado	14
Participantes	16
Instrumentos	17
Procedimentos	21
Análise de Dados	21
Resultados	22
Discussão	30
Referências	34
Anexos	38
Anexo A - Carta de aceite da instituição	39
Anexo B - Questionário de avaliação de reação	40
Anexo C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido –responsáveis legais	42
Anexo D - Termo de Assentimento	45
Anexo E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	44

Resumo

De acordo com a Lei da Aprendizagem Legal, 10.097/2000, as empresas de médio e grande porte devem contratar jovens de 14 a 24 anos para inserção no mercado de trabalho. Este estudo de caso foi realizado em uma empresa que pretende cumprir com a lei e promover inclusão social dos jovens no primeiro emprego por meio de um projeto de Orientação Profissional intitulado “Aprendendo a Crescer”. Este projeto foi realizado com os jovens aprendizes da empresa. Para a coleta de dados foram utilizados quatro instrumentos, três para avaliar os valores de reação e um para medir valor final. A avaliação de reação demonstrou quanto os participantes gostaram do curso e a avaliação de valor final o impacto do projeto na vida do colaborador fora do ambiente organizacional. Este estudo concluiu que não há relação entre a avaliação de reação aos módulos do curso e o efeito do treinamento para os aprendizes.

Palavras chave: Avaliação de treinamento; Orientação de aprendizes; Avaliação de reação; Avaliação de valor final.

Introdução

Para debater sobre os processos de escolha e formação profissional faz-se necessário compreender o papel que a profissão assume na vida das pessoas e a forma como estão estabelecidos o sistema econômico e educacional.

A profissão assume um sentido e um significado central na vida das pessoas. Segundo a revisão de Bendassolli e Gondim (2014) estes dois conceitos devem ser analisados considerando a função psicológica do trabalho. O trabalho, como atividade, atende à função de situar a pessoa no mundo. De acordo com a perspectiva sócio-histórica "[...] entende-se que o significado é a faceta manifesta (objetiva) de processos dinâmicos mais profundos, nos quais se encontram os mecanismos de produção de sentido, com sua articulação com processos psicológicos fundamentais, incluindo os emocionais.”(Bendassolli & Gondim, 2014, p.136).

Antes da Revolução Industrial as famílias eram identificadas pelas profissões que exerciam e os indivíduos costumavam ter apenas um ofício ao longo da vida. Os sujeitos eram envolvidos em todas as etapas da produção do produto. O ofício era ensinado por um mentor que ensinava a exercer a profissão desde a infância. O capitalismo alterou a forma como o trabalho era entendido uma vez que as pessoas passaram a trabalhar em uma das etapas da produção e têm a opção trocar de ramos ao longo da vida (Mourão & Puente-Palacios, 2006).

A mudança no sistema econômico para o capitalismo permitiu que as pessoas escolhessem as suas profissões. Segundo Mourão e Puente-Palacios (2006) por este motivo a escolha profissional entrou em pauta nos ambientes educacionais. Como não existem mais mentores profissionais a formação é feita pelas instituições de ensino e profissionais. Com a existência de várias etapas dentro do sistema produtivo também há vários cargos que as

pessoas podem ocupar, com a possibilidade de ascensão profissional. A opção de crescer profissionalmente levou a discussão sobre a importância da formação profissional.

Com o capitalismo foram estabelecidos os setores de produção. Este sistema cria facilidades e vende necessidades que antes não existiam, criando novas áreas de formação e novos postos de trabalho. E “[...] a responsabilidade por buscar atender às demandas de formação exigidas pelo setor produtivo recai sobre os cidadãos”, de acordo com Mourão e Puente-Palacios (2006, p.42). Sendo assim este novo sistema econômico é responsável por ditar a formação profissional necessária para o ingresso no mercado de trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, no art. 205 estabelece que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira - LDB, 9.394/1996 estabelece no art.11, que cabe aos Municípios a oferta de Educação Infantil e Ensino Fundamental. Os Estados são responsáveis pela oferta de Ensino Médio no art. 10. A oferta de instituições de nível técnico cabe aos Estados e a oferta de Ensino Superior fica para os Estados e para a União.

Para que a pessoa possa obter uma formação profissional certificada e reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, que é um órgão do governo federal do Brasil, fundado em 1930 pelo decreto nº 19,402 e responsável pela Política Nacional de Educação, é necessário estar cursando ou ter concluído o Ensino Médio. Atualmente, instituições públicas e privadas oferecem tais formações. Os cursos técnicos são voltados para a formação para o mercado de trabalho. Podem fazer cursos técnicos pessoas que estejam cursando ou tenham cursado o Ensino Médio. Os cursos tecnológicos são voltados para o mercado de trabalho. Por ser uma formação de nível superior a pessoa que deseja cursar precisa ter concluído o Ensino Médio. Os cursos de graduação usualmente oferecem habilitação em licenciatura ou em bacharelado e pode ser feito por pessoas que tenham o Ensino Médio concluído. Os

cursos de pós-graduação podem ser do tipo *lato sensu* ou *stricto sensu* e para fazê-los é preciso ter concluído a graduação.

Segundo a LDB, no art. 1, § 2º a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. Para isto ocorrer é preciso que o jovem tenha condições sociais e financeiras para poder se sustentar enquanto se prepara academicamente para ingressar no mercado de trabalho. Sabendo que esta não é a realidade de todos os jovens do país o Estado criou a Lei 10.097/2000. Esta lei tem a finalidade de promover inclusão social por meio do primeiro emprego. Conhecida como Lei da Aprendizagem Legal, ela visa regularizar a situação dos jovens, a partir de 14 anos, que desejam ingressar no mercado de trabalho. Ela prevê que o jovem aprendiz deve ter capacitação teórica enquanto tem a experiência prática nas empresas para que ele entre no mercado de trabalho com os conhecimentos teóricos mínimos, de acordo com os critérios definidos pelo Estado.

A Constituição, a LDB e a Lei de Aprendizagem Legal apresentam pontos em comum com a literatura de Cattani (2002). Cattani (2002) afirma que a formação profissional se dá a partir de processos educativos em escolas ou empresas que permitam ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços.

Segundo Mourão e Puente-Palacios (2006), as empresas também passam a assumir o papel de provedor do bem-estar social. Mourão e Borges-Andrade (2005) apontam para a crescente discussão de conceitos como responsabilidade social das empresas e cidadania organizacional. A Lei da Aprendizagem Legal, 10.097/2000 promove a inclusão social de jovens. Tal inclusão faz parte da responsabilidade social das organizações. As empresas têm a oportunidade de desenvolver nos jovens um conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes que os habilitem ao trabalho. Em contrapartida as empresas difundem seus valores e cultura no mercado.

Para as organizações a formação profissional está atrelada ao Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) uma vez que elaboram estratégias para o alcance dos resultados organizacionais. Isto é possível com o aumento da qualificação e da produtividade, que é a divisão entre os resultados e recursos empregados. Com a mudança do processo produtivo o mercado começa a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados. Segundo Vargas (2003), com a elevação do nível estratégico dos cargos, as empresas passam a optar por capacitação profissional.

Contudo, a aquisição de competências no ambiente de trabalho pode ocorrer de maneira espontânea ou induzida. A aprendizagem espontânea não tem o objetivo estabelecido previamente e o trabalhador se desenvolve de maneira livre, sem a presença de um instrutor formal. A aprendizagem induzida é provocada e tem objetivos previamente estabelecidos. São essas ações que pertencem ao subsistema de TD&E, fundamental para a gestão de recursos humanos,poistem a função de aumentar a competitividade por meio do desenvolvimento de competências nos funcionários para que eles alcancem os objetivos organizacionais.

Segundo Vargas e Abbad (2002) existem cinco níveis de ação educativa, a informação, instrução, treinamento, desenvolvimento e educação, conforme Figura 1.

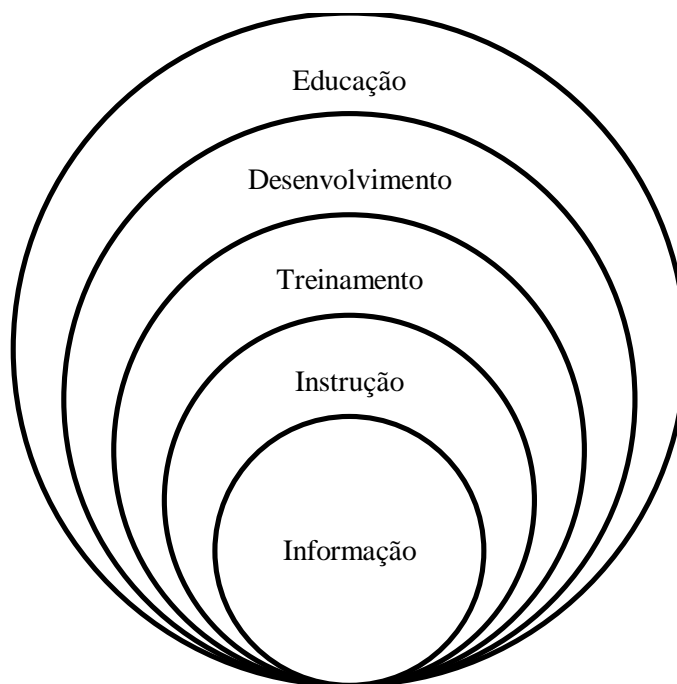


Figura 1. Níveis de ação educativa

Fonte: Vargas e Abbad (2002)

Informação é uma forma de indução de aprendizagem, organizado com módulos ou unidades e com ênfase em novas tecnologias de informação da comunicação. Instrução é um meio simples de estruturar eventos de aprendizagem de curta duração, como aulas que visem desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes. Treinamento são eventos que buscam a aquisição ou modificação de comportamento tendo em vista a melhoria do desempenho organizacional. É amplamente usado para levar a aprendizagem para a direção pretendida pela empresa. Desenvolvimento é entendido como um processo de aprendizagem mais geral mais amplo que visa o alcance dos objetivos organizacionais. Educação é a forma mais ampla de aprendizagem e vai além das fronteiras da organização. Prepara o sujeito para o exercício de um novo trabalho num futuro próximo.

Os processos educativos são importantes para as empresas não apenas pelo aumento de produtividade. Indicadores organizacionais apontam que as organizações tornam-se mais atrativas para os colaboradores na medida em que eles percebem a possibilidade de se

desenvolverem enquanto profissionais. Além disto, estes processos acabam valorizando o capital humano da organização e retendo talentos.

Considerando o exposto, é necessário o estabelecimento de um fluxo de atividades para que o sistema de TD&E seja sustentável. Segundo Borges-Andrade (2006), este sistema de TD&E é composto por um ciclo que começa com a avaliação de necessidades de treinamento, em seguida passa para o planejamento e execução do treinamento e finaliza com a avaliação do treinamento, conforme apresentado na Figura 2.

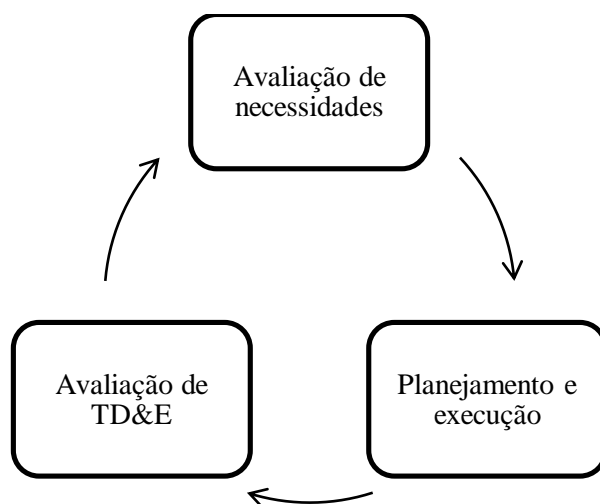


Figura 2. Sistema de TD&E

Fonte: Borges-Andrade (2006)

Na etapa de avaliação de necessidades são definidos os objetos de treinamento, ou seja, quem precisa ser treinado, o que precisa ser treinado e o objetivo do Treinamento. A etapa seguinte é a de planejamento e execução do treinamento, em que são estabelecidas as questões operacionais, como as maneiras de fazer o treinamento acontecer. A etapa de avaliação implica coleta de dados e o juízo de valor sobre este a fim de avaliar se os objetivos estabelecidos foram atingidos.

No que diz respeito aos resultados das ações de desenvolvimento e educação, estes podem ter efeito imediatos e resultados de efeito em longo prazo (Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2012). Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978) desenvolveram modelos de avaliação

que hoje são tidos como modelos clássicos. Citados em Kirkpatrick (1976) o modelo propõe que as ações de TD&E sejam avaliadas em quatro níveis. São eles, reação, aprendizagem, comportamento no cargo e resultado. Já o modelo de Hamblim (1978) mantém os três primeiros níveis, reação, aprendizagem e comportamento no cargo, no entanto sugere que o nível de resultado seja desdobrado em dois, organização e valor final. É possível visualizar tais níveis na Figura 3.

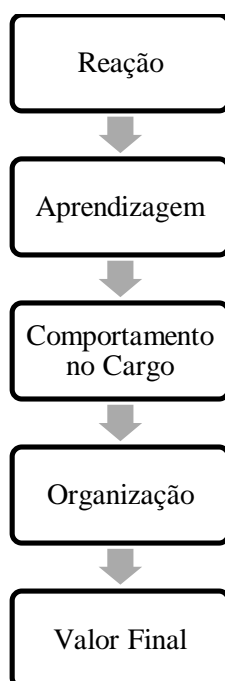


Figura 3. Modelo de avaliação de TD&E - Kirkpatrick e Hamblim

O nível de reação permite que o participante expresse sua opinião sobre o curso por meio do grau de satisfação, atendimento às expectativas e necessidades de treinamento e a sua utilidade. O nível de aprendizagem avalia a aquisição e retenção de conhecimentos, habilidades e atitudes por parte do participante. O nível comportamento no cargo diz respeito à capacidade do participante de fazer uso dos conhecimentos, habilidade e atitudes no ambiente de trabalho. O nível organização analisa a mudança que pode acontecer no ambiente onde os participantes atuam. Logo, o nível de valor final permite visualizar se a realização do TD&E trouxe impacto para indicadores organizacionais com possíveis

alterações de produção na organização ou se benefícios sociais e econômicos foram alcançados.

Os modelos propostos acima foram bastante criticados por pesquisadores da área por partirem do pressuposto de que a avaliação em um dos níveis demonstra, por conseguinte, a avaliação do nível seguinte, uma vez que as etapas estão diretamente interligadas. De acordo com Kirkpatrick (1976) e de Hamblim (1978) quando a avaliação da etapa de reação é positiva pode-se prever que a avaliação das etapas seguintes também será positiva. Da mesma forma é possível interpretar que se a avaliação da primeira etapa é negativa logo a avaliação das demais etapas também será negativa.

Tendo em vista tais críticas, Borges-Andrade propõe um modelo genérico, o Modelo de Avaliação Integrado e Somativo – MAIS (revisão de 2002, 2006 e 2012). Esta avaliação propõe que todas as etapas envolvidas no programa instrucional sejam avaliadas, desde ambiente no qual o evento ocorre até os insumos, procedimentos, processos e resultados do programa. Na Figura 4, segue representação do modelo MAIS.

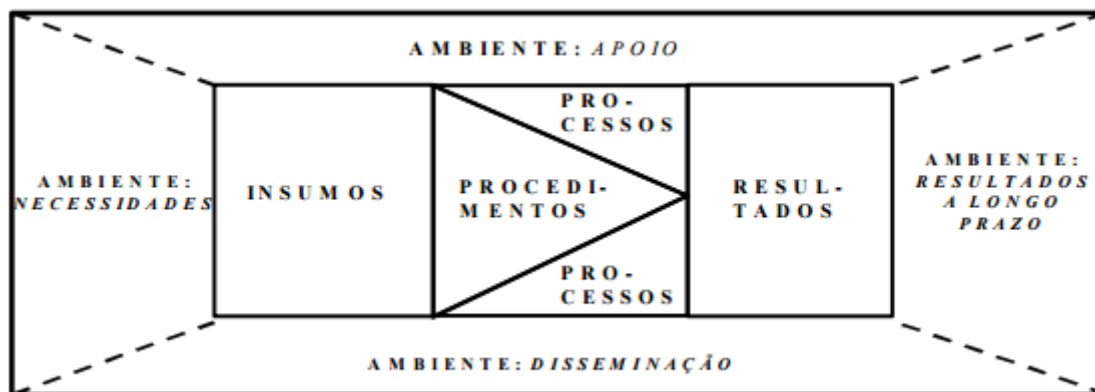


Figura 4. Modelo de avaliação integrado e somativo - MAIS

Fonte: Borges-Andrade (2006)

Segundo Borges-Andrade (2006) o primeiro nível a ser avaliado é o de Insumo, que caracteriza os participantes. Considera o perfil de cada um deles e tudo o que se sabe sobre cada um. O segundo é o de Procedimentos, que caracteriza o curso e tudo que é associado a

ele. Desde a montagem e planejamento do curso, dos módulos e preparação das aulas. O terceiro nível é o de Processos, que diz respeito ao comportamento dos aprendizes. As questões práticas do que o instrutor pode fazer ao longo das aulas. O quarto nível é o Resultado, que corresponde aos dois primeiros níveis propostos por Kirkpatrick e Hamblin. Esta etapa mede como o sujeito aplica o conteúdo do curso e o que ele apresenta ao final do curso.

O modelo MAIS também considera as necessidades, o suporte/apoio, a disseminação e os efeitos em longo prazo. O primeiro refere-se à avaliação de necessidades de treinamento. Suporte/apoio é sobre o quanto a organização apóia a capacitação. Disseminação do treinamento considera a divulgação do treinamento e a captação de aprendizes. Efeitos em longo prazo podem ser medidos em nível de indivíduo, equipe e organização (Borges-Andrade, 2006)

Segundo Borges-Andrade (2006) muitas vezes a análise de valor final é feita com base na parte financeira, com o retorno de investimento (*Return on Investment* - ROI). Em uma pesquisa de Mourão & Borges-Andrade (2005) sobre a avaliação de um Programa de Educação Profissional, foi feito um estudo sobre o impacto de treinamento e o ingresso de membros da APAE no mercado de trabalho. Neste estudo os professores da APAE foram o público treinado. Este estudo ressalta que não são todas as pesquisas que tem interesse em analisar o ROI, e que em alguns casos é mais interessante mensurar o retorno social obtido com o treinamento. Em todos os casos, para ser possível medir valor final, é necessário estabelecer os critérios além de realizar a análise antes do início do programa e ao final do programa. Tais análises são importantes para poder avaliar o treinamento ao longo do tempo. O pesquisador precisa verificar todas as variáveis não controladas a fim de conferir se o efeito avaliado é de fato proveniente da capacitação.

Abbad (2009) propõe o Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho IMPACT, que é estruturado em sete componentes, conforme Figura 5.

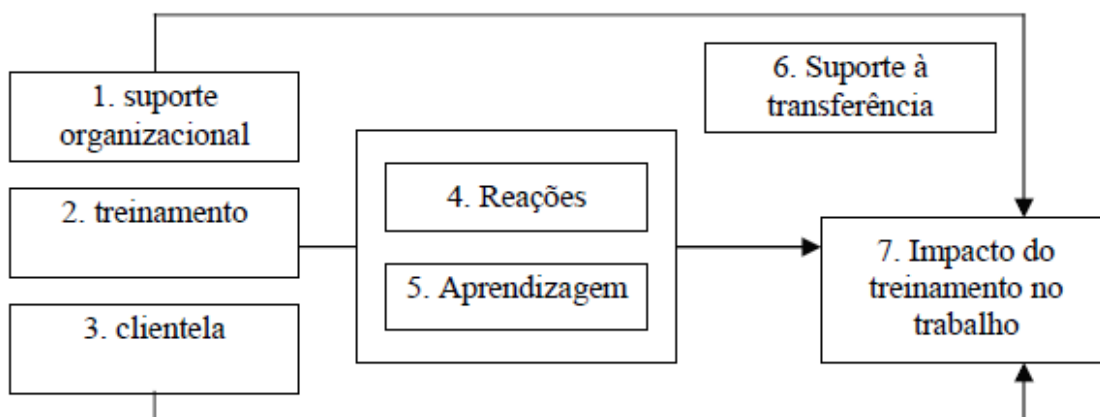


Figura 5. Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho - IMPACT

Fonte: Abbad (2009)

De acordo com Abbad (2009) o nível 1 é sobre a percepção de suporte organizacional. O nível 2 é referente às características do treinamento. Nível 3 é sobre as características da clientela. O nível 4 é sobre a reação dos participantes. O nível 5 é sobre a aprendizagem. O nível 6 diz respeito ao suporte à transferência e nível 7 é sobre o impacto do treinamento no trabalho. O suporte organizacional, treinamento e clientela podem ser analisados ao longo dos treinamentos. Os valores de reação são analisados ao final de cada etapa do treinamento. Os valores de aprendizagem, suporte e impacto são mensurados após o término do treinamento.

É importante ressaltar que não existem medidas padronizadas para mensurar o impacto de TD&E em nível organizacional, para termos de mudança ou valor final. Por este motivo estas medidas são personalizadas para cada ação. No caso do valor final é preciso que haja ligação direta entre os objetivos organizacionais de acordo com o discutido por Mourão e Meneses (2012). Para Borges-Andrade (2002) a medida de valor final é pouco utilizada uma vez que exige muita habilidade por parte do pesquisador, tempo em campo para a coleta e elevados custos de execução.

Diante disto, o presente projeto irá conduzir uma avaliação de uma ação de educação corporativa, cujo propósito é realizar orientação profissional com jovens aprendizes. Pretende-se analisar em que medida os aprendizes que participaram do projeto *Aprendendo a Crescer* gostaram e tiveram e tiveram impacto nas suas vidas, fora do ambiente organizacional. Estes indicadores também oferecerão subsídios para justificar a manutenção do projeto na empresa. O projeto será descrito em detalhes na seção “Projeto Avaliado”.

Para avaliar o projeto *Aprendendo a Crescer* serão utilizados dois dos níveis de avaliação: o nível de reação e o de valor final. Conforme exposto, são várias as revisões de literatura sobre os diversos modelos de avaliação de treinamento. Existem muitos estudos sobre as avaliações em nível de reação, e todos os modelos apresentados consideram a avaliação neste nível. Infelizmente, há poucos estudos sobre o impacto de treinamentos para fora das empresas, em nível de valor final. Conforme Borges-Andrade (2002, p. 40) “raramente se consegue implementar avaliações de treinamento no nível de valor final, apesar dessa metodologia não ser recente.”.

Por isto, neste trabalho o nível de reação foi avaliado tendo em vista a perspectiva proposta por Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978), de Borges-Andrade (2002) com o modelo MAIS e de Abbad (1999) com o modelo IMPACT. Os indicadores de avaliação de reação foram obtidos por meio de análise da escala de avaliação de reação, que foi aplicada em forma de questionário, ao final de cada uma das etapas da ação instrucional. As escalas de reação seguem o modelo validado por Abbad (1999).

O nível de valor final foi analisado sob a luz da perspectiva apresentada por Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978). Tomando como base o entendimento de que não existe relação de causalidade entre os cinco níveis de avaliação apresentados por Kirkpatrick (1976) e de Hamblim (1978), torna-se possível analisar os dados de avaliação de reação e valor final sem a análise prévia e/ou sequencial dos outros níveis apresentados pelos autores, como o de

aprendizagem, comportamento no cargo e organização. Esta interpretação foi empregada ao longo das análises da presente pesquisa.

A fim de verificar o atendimento aos critérios que foram estabelecidos de Valor Final foram feitas observações e entrevistas individuais, ao menos três meses após o encerramento da referida ação, conforme orientação de Borges-Andrade (2002). O atendimento aos critérios foram analisados de acordo o nível de escolaridade dos participantes. Em vários artigos utilizados nesta pesquisa Borges-Andrade (2002) defende a utilização dos modelos Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978).

Método

Organização Parceira

A Bancorbrás foi fundada em Brasília no ano de 1983. Desde então dez empresas foram criadas para compor o conglomerado. Algumas destas foram fundidas e outras extintas. A empresa que tem sede em Brasília também conta com nove filiais e representações comerciais e agências credenciadas em diversas cidades do Brasil.

Atualmente a Bancorbrás atua no ramo de consórcio, seguro e turismo, oferecendo comodidade, tranquilidade e segurança na realização dos projetos de vida dos clientes. Ela visa ser conhecida nacionalmente por auxiliar os clientes na realização dos seus projetos de vida.

O conglomerado atualmente é composto por cinco Empresas e uma Entidade Social. São elas Bancorbrás Empreendimentos e Participações S.A.; Bancorbrás Corretora de Seguros S.A.; Bancorbrás Administradora de Consórcios LTDA; Bancorbrás – Hotéis, Lazer e Turismo S.A.; Bancorbrás Viagens e Turismo S.A e a Associação Bancorbrás de Responsabilidade Social – Instituto Bancorbrás.

A Gerência de Pessoas – GEPES é uma área da empresa Bancorbrás Empreendimentos e Participações S.A. Esta área é, entre outras coisas, responsável pelo controle da cota de aprendizagem, que inclui o recrutamento, seleção, acompanhamento e desligamento dos aprendizes. A Bancorbrás tem aprendizes em seu quadro de funcionários desde o ano de 2008.

A cota de aprendizagem é calculada com base no critério definidos na Lei 10.097/2000 que estabelece que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens de 14 a 24 anos para inserção no mercado de trabalho. Trata-se de um contrato especial que pode durar até dois anos, sem possibilidade de prorrogação, onde o jovem pode cumprir uma jornada de até 6 horas diárias. Atualmente os aprendizes da Bancorbrás cumprem jornada de

4 horas diárias. O jovem recebe neste período uma formação teórica e prática, sendo que a formação teórica acontece em uma instituição formadora semanalmente e a formação prática acontece na empresa quatro dias por semana.

O recrutamento dos aprendizes da empresa acontece por meio de recebimento de currículos provenientes de indicação de funcionários e do Instituto Bancorbrás. O Instituto encaminha os currículos de jovens que participaram de projetos sociais promovidos por eles. Desta forma, atualmente no quadro dos aprendizes, grande parte já participou de algum projeto social antes de fazerem parte do quadro de funcionários.

Projeto avaliado

No ano de 2010 a Gerência de Pessoas e o Instituto Bancorbrás deram início a um projeto anual intitulado *Aprendendo a Crescer*. Eram realizados anualmente palestras com o intuito de aproximar os aprendizes do mundo empresarial. Em 2016 o projeto foi reformulado e passou a abordar a orientação profissional destes jovens. A carta de aceite da instituição para a realização do projeto está no Anexo A.

O projeto foi reestruturado tendo em vista a necessidade de capacitação para os aprendizes da empresa. Esta necessidade foi identificada por meio de observação, conversa com os aprendizes e relato dos seus gestores imediatos. Isto foi feito através do acompanhamento do programa e especialmente com a análise das avaliações de desempenho destes funcionários.

O projeto de Orientação Profissional é constituído por um módulo de ambientação e quatro módulos de orientação profissional, estes eram intitulados pelos aprendizes de “encontros”. Os encontros mensais eram realizados em duas turmas, uma para os aprendizes do matutino e uma para os aprendizes do vespertino. Esta ação compreende os níveis de desenvolvimento e de educação. O objetivo geral desta ação instrucional de curta duração é

orientar os aprendizes da empresa quanto à escolha profissional. Entre os objetivos específicos têm-se a possibilidade de inclusão deste profissional no programa de estágio e posterior efetivação no quadro de funcionários.

Na Tabela 1 é possível visualizar a descrição dos eventos que foram realizados com o nome das etapas, datas, objetivos, recursos empregados e procedimentos realizados.

Tabela 1

Cronograma projeto *Aprendendo a Crescer*

Data	Etapas	Objetivo	Recursos empregados	Procedimentos realizados
27 de maio	Ambientação e Informação profissional	Acolher. Apresentar o programa. Informar sobre níveis ensino e áreas de atuação.	Dinâmica e Exposição	Dinâmica do crachá. Contrato psicológico. Exposição sobre os níveis de ensino e áreas de conhecimento. Dinâmica das profissões.
8 e 9 de setembro	O significado da escolha	Motivar. Debater sobre os mitos e fatores ambientais que interferem na escolha.	Dinâmica e Debate	Dinâmica paz, amor e sorriso. Dinâmica do sorvete. Debate sobre os mitos.
6 e 7 de outubro	Autoconhecimento	Autoconhecimento. Autoimagem. Autoeficácia.	Dinâmica e Escala	Dinâmica da lã. Escala RAISEC. Dinâmica do eu.
3 e 4 de novembro	Papéis sociais	Debater sobre os papéis sociais que os sujeitos assumem.	Dinâmica e Oficina	Dinâmica papéis sociais. Oficina história de vida.
1 e 2 de dezembro	Finalização e escolha	Defender a profissão que escolheram com argumentos concisos. Avaliar a escolha feita.	Dinâmica, Jogo e Feedback	Dinâmica de reflexão. Jogo do governo. Feedback. Fechamento do projeto.

Todas as datas de treinamentos estabelecidas foram cumpridas. As temáticas foram realizadas conforme planejado. Os objetivos foram cumpridos. Os recursos empregados foram utilizados e os procedimentos realizados foram feitos.

Participantes

Neste estudo foram considerados 36 funcionários, sendo 18 homens e 18 mulheres, efetivos das empresas Bancorbrás com o cargo de Aprendiz. Quanto ao turno de trabalho na empresa, 22 trabalhavam no turno da tarde e 14 trabalhavam no turno da manhã.

As idades dos aprendizes variavam entre 14 e 19 anos. Um total de três aprendizes tinham 14 anos na época da realização do projeto, 13 tinham 15 anos, nove tinham 16 anos, seis tinham 17 anos, dois tinham 18 e um tinha 19 anos.

Todos eram estudantes, ou seja, estavam matriculados em instituições de ensino, cursando do 8º ano do Ensino Fundamental à 3ª série do Ensino Médio, conforme

Figura 6.

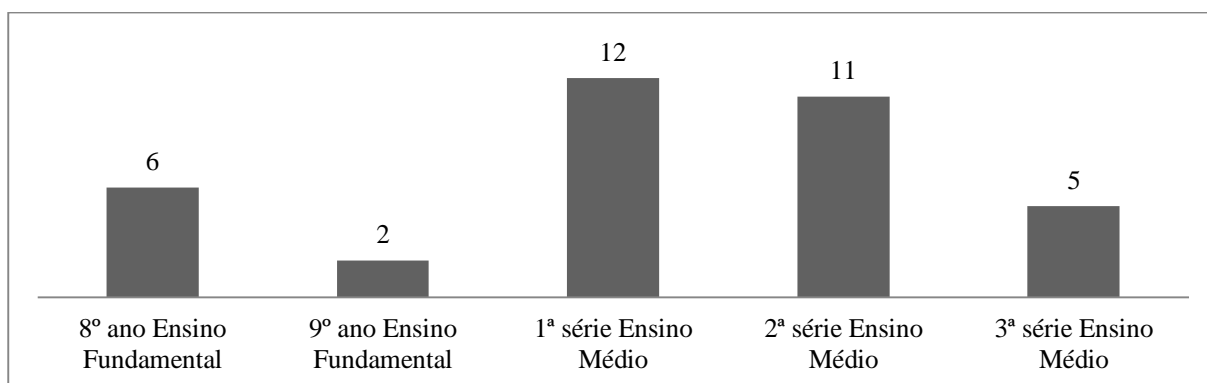


Figura 6. Número de participantes por série escolar

Seis deles estavam no 8º ano do Ensino Fundamental, dois no 9º ano do Ensino Fundamental, 12 na 1ª série do Ensino Médio, 11 na 2ª série do Ensino Médio e cinco na 3ª série do Ensino Médio.

Destes jovens, 33 frequentavam instituições públicas de ensino do Distrito Federal, dois frequentavam instituições públicas de ensino de Goiás e apenas um aprendiz frequentava instituição particular de ensino no Distrito Federal. A renda familiar média destes aprendizes é de 1 a 5 salários mínimos, sendo considerados da classe C, D e E segundo critérios do IBGE.

Quanto à participação no projeto *Aprendendo a Crescer* por encontro, segue Figura 7.

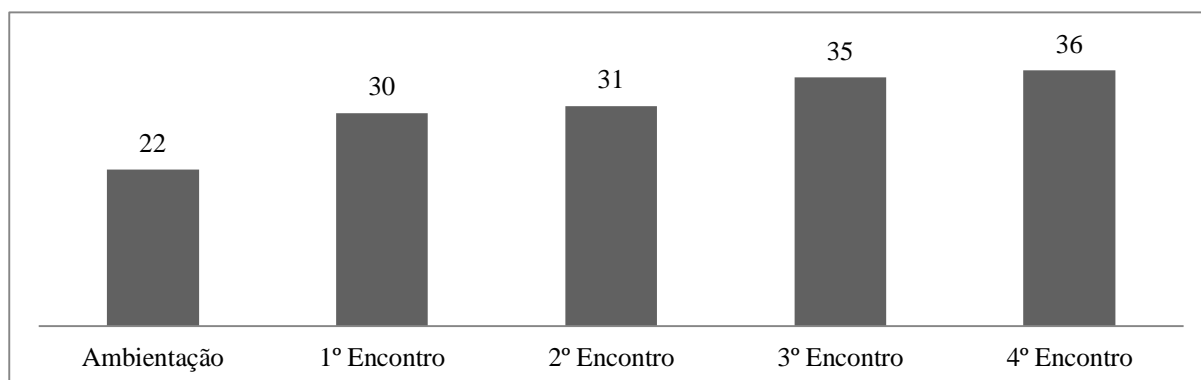


Figura 7. Número de participantes por encontro

Um total de 22 jovens participaram de todas as etapas, a começar pela ambientação e os quatro encontros de orientação profissional. Ao longo do projeto novos aprendizes ingressaram na empresa, sendo assim 30 participaram do 1º encontro, 31 aprendizes foram no 2º encontro, 35 jovens participaram do 3º encontro e 36 aprendizes participaram do 4º encontro.

Instrumentos

Para analisar o projeto *Aprendendo a Crescer* foram considerados os indicadores de reação e de valor final por serem os mais adequados para este tipo de ação instrucional e consequente compreensão do resultado. Para isto foram utilizados quatro instrumentos de avaliação, a Escala de Reação ao curso – ERC, a Escala de Reação ao Desempenho do Instrutor – ERDI, a Escala de Autoavaliação– EA e os critérios de Valor Final –VF.

Os indicadores de avaliação de reação apontam melhorias a serem feitas no evento durante a execução do treinamento, na conduta dos instrutores e na postura do próprio participante para futuras replicações. Os resultados do valor final demonstram o quanto a organização tem conseguido cumprir com a sua missão, responsabilidade social e os objetivos estabelecidos no planejamento estratégico.

Os indicadores de avaliação de reação foram obtidos por meio da análise das três escalas, ERC, ERDI e a EA. Estas escalas foram agrupadas e apresentadas como questionário que está no Anexo B. A fim de evitar a perda de respondentes o questionário foi aplicado presencialmente e de forma coletiva ao final de cada módulo, antes que os participantes retornassem aos seus postos de trabalho. Antes de aplicar o questionário foram apresentados os benefícios provenientes da avaliação como o aprimoramento dos módulos seguintes de acordo com a recomendação de Abbad (2012). O participante respondeu às afirmativas utilizando uma escala de cinco pontos, sendo que 5 corresponde à ótimo, 4 à muito bom, 3 à bom, 2 a regular e 1 a fraco.

O questionário de avaliação de reação utilizado no projeto foi uma adaptação do questionário de reação, que abrange a ERC e a ERDI, validado por Abbad em 1999 e revalidado em 2012. A ERC tem como objetivo mensurar a qualidade do curso e o resultado apresentado pelos participantes. Esta escala original contém 24 itens que são divididos em cinco dimensões, “Programação”, “Apoio ao Desenvolvimento do Módulo”, “Aplicabilidade e Utilidade do Treinamento”, “Resultado do Treinamento” e “Suporte Organizacional”. A ERDI tem como objetivo avaliar o desempenho do instrutor. Esta escala original tem 15 itens que são separados em três dimensões, “Desempenho Didático”, “Domínio do Conteúdo” e “Entrosamento com os Participantes”. Todas as oito dimensões foram utilizadas no questionário adaptado.

Adicionalmente também foram incluídas algumas questões que buscam avaliar a percepção dos aprendizes em relação à sua participação no projeto *Aprendendo a Crescer*. Este instrumento, intitulado Escala de Autoavaliação – EA, leva o participante a pensar na sua postura diante de cada evento. Isto será avaliado ao término da aplicação de cada módulo.

Originalmente o questionário contava com 39 itens. Com a adaptação o questionário, que está no Anexo B, passou a ter um total de 20 itens. Optou-se ficar com sete itens na ERC e oito itens na ERDI além de adicionar cinco itens na EA.

O valor final diz respeito ao cumprimento dos objetivos organizacionais. Para avaliar o valor final é preciso definir os critérios a serem analisados de acordo como objetivo da organização e de cada ação instrucional uma vez que não existem modelos e medidas padronizadas para analisar este nível (Mourão & Meneses, 2012). Para a esta avaliação os critérios de valor final foram definidos com base no objetivo da ação educativa. Mesmo não havendo um padrão de análises, Mourão e Meneses (2012) definem alguns cuidados para montar os critérios de avaliação de valor final. Por este motivo foi realizado um levantamento prévio dos critérios de valor final antes do primeiro módulo do “Aprendendo a Crescer”. Os indicadores de Valor Final foram obtidos e analisados após três meses do encerramento do projeto.

Para o presente trabalho foram elencados sete critérios de valor final. Tais critérios foram estabelecidos com base no nível de escolaridade dos participantes, que varia do 8º ano do Ensino Fundamental até a 3ª série do Ensino Médio, conforme a Tabela 2.

Tabela 2

CrITÉRIOS de Valor Final para o projeto *Aprendendo a Crescer*

CrITÉrio/ Escolaridade	8º ano Ensino Fundamental	9º ano Ensino Fundamental	1ª série Ensino Médio	2ª série Ensino Médio	3ª série Ensino Médio
Definir o curso que deseja cursar	x	x	x	X	x
Escolher a profissão que deseja seguir	x	x	x	X	x
Dar continuidade aos estudos	x	x	x	X	x
Planejar matricular ou matricular em curso livre	x	x	x	X	x
Planejar matricular ou matricular em cursinho pré vestibular			x	X	x
Inscriver em processo seletivo para curso superior			x	X	x
Matricular em instituição de ensino tecnológico ou superior					x

A Tabela 2 apresenta a relação das variáveis denominadas critérios e o nível de escolaridade. Estão sinalizadas com “x” os elementos que podem ser esperados de estudantes em cada nível de ensino. Quando o aprendiz atende ao critério é atribuído o número (1), quando não atende, é atribuído o número (0), quando não se espera é atribuído (-). Ao final é feita a soma destes valores e obtêm-se o Valor Final de cada participante. Os indicadores de valor final foram definidos por meio de entrevista individual com cada participante do treinamento. Durante a entrevista a pesquisadora checava se o participante atendia ou não ao critério esperado para o seu nível de escolaridade.

Aos aprendizes que cursam o 8º e o 9º ano do Ensino Fundamental, existe a perspectiva de que atinjam os quatro primeiros critérios. Aos aprendizes que cursam a 1ª e 2ª

série do Ensino Médio, se espera que cumpram os primeiros seis critérios. E aos aprendizes da 3ª série do Ensino Médio existe a expectativa que eles cumpram os sete critérios.

Procedimentos

Inicialmente foi feito um projeto Orientação Profissional e submetido à aprovação da gerência de recursos humanos. Após o deferimento, teve início o projeto. Cada um dos quatro encontros ocorreu durante o horário de expediente nas dependências da empresa. O evento foi primeiramente divulgado para os gestores imediatos dos aprendizes por e-mail. Os aprendizes receberam os convites impressos.

Esta pesquisa foi submetida ao Conselho de Ética, por meio da Plataforma Brasil, e aprovada com o número 65552617.7.0000.0023. Para participação no projeto, foi entregue a cada participante um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que foi lido e preenchido pelos aprendizes e um dos responsáveis legais, para os menores de 18 anos. Ao final de cada uma dos módulos foi aplicado um questionário de avaliação de reação. Para a coleta dos dados de valor final foi feita uma entrevista individual com os aprendizes após o período de três meses. No Anexo C, segue o TCLE do responsável legal, no Anexo D o Termo de Consentimento do jovem menor de 18 anos e no Anexo E segue o TCLE para o jovem maior de 18 anos.

Análise de Dados

Foram realizadas análises descritivas de média e desvio padrão para as escalas de reação e para os critérios de valor final. Também foram realizadas correlações bi variadas (r de Pearson) entre valor final e a participação dos sujeitos no projeto *Aprendendo a Crescer*. Foi utilizado o SPSS (Statistical Package for Social Science) versão 20.0 para MAC.

Resultados

Nesta seção serão apresentados os resultados referentes à análise dos valores de reação e valores finais dos 36 aprendizes que participaram do projeto *Aprendendo a Crescer*. Os participantes responderam a quatro instrumentos. Os valores de reação foram obtidos após o término de cada um dos encontros, por meio de questionário, com a

Escala de Reação ao Curso – ERC, a Escala de Reação ao Desempenho do Instrutor – ERDI e a Escala de Autoavaliação– EA. Os valores finais foram colhidos pela entrevista individual com cada um dos participantes após três meses do término do projeto, utilizando os critérios de Valor Final – VF.

De acordo com os critérios de análise elencados na seção Instrumento, observar-se que o programa teve impacto positivo para os aprendizes participantes do projeto *Aprendendo a Crescer*. Esses resultados podem ser observados nas tabelas que seguem.

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas referentes aos valores de reação obtidos com as respostas dos questionários respondidos após a finalização de cada encontro.

Tabela 3
Avaliação de Reação do projeto *Aprendendo a Crescer*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
ERC TOTAL	36	3,54	4,96	4,57	0,35
ERDI TOTAL	36	3,59	5,00	4,67	0,31
EA TOTAL	36	3,25	5,00	4,38	0,47

A maior média é de 4,67 em ERDI e a menor média é de 4,38 em EA, indicando que alguns aprendizes têm a percepção de não estarem tão envolvidos com o projeto, enquanto outros estão muito envolvidos. Na EA são avaliadas a participação e motivação dos participantes. O atendimento da ação às necessidades do participante, as expectativas sobre o treinamento e contribuição a para o seu crescimento profissional.

A média de 4,67 indica que os aprendizes aprovaram o desenvolvimento do instrutor. No ERDI são analisados o conhecimento sobre o tema, a clareza e objetividade. Também são

avaliadas as formas como o instrutor utiliza os recursos materiais, amaneira como o participante avalia o estímulo que recebeu para participar, o atendimento e esclarecimento às dúvidas e o relacionamento do instrutor com os participantes. Também se avalia o cumprimento do conteúdo proposto.

A média 4,57 leva a interpretação de que os aprendizes julgaram positivamente o local, o tempo de duração, o *coffee break*, os métodos, recursos disponíveis, foi positivo também o conteúdo apresentado.

Os critérios de valor final foram obtidos com entrevistas semi estruturadas individuais. Em cada entrevista, com duração média de 20 minutos, a pesquisadora buscava entender as percepções do participante pelo projeto. Foi marcado o sinal (1) para sim, (0) para não e (-) para não era esperado. A Tabela 4 apresenta a avaliação de Valor Final do projeto, conforme segue.

Tabela 4
Avaliação de Valor Final do projeto *Aprendendo a Crescer*

Critério	Sim		Não		Não era esperado	
	N	%	N	%	N	%
Definir o curso que deseja cursar	30	83,3	6	16,7	-	-
Escolher a profissão que deseja seguir	29	80,6	7	19,4	-	-
Dar continuidade aos estudos	32	88,9	4	11,1	-	-
Planejar matricular ou matricular em curso livre	31	86,1	5	13,9	-	-
Planejar matricular ou matricular em cursinho pré vestibular	18	50,0	10	27,8	8	22,2
Inscriver em processo seletivo para curso superior	18	50,0	10	27,8	8	22,2
Matricular em instituição de ensino tecnológico ou superior	1	2,8	4	11,1	31	86,1

Após três meses do encerramento do encontro um total de 30 participantes relataram ter definido curso de deseja cursar. Destes, 29 disseram ter escolhido a profissão, outros 32 deram continuidade aos estudos, 31 planejam matricular ou matricularam em curso livre após o projeto, 18 planejam matricular ou matricularam em cursinho pré-vestibular e este resultado não era esperado de nove deles, 18 inscreveram em processo seletivo para nível superior, sendo que este resultado não era esperado de oito deles. Um aprendiz matriculou em instituição de ensino tecnológico ou superior e tal resultado não era esperado de 31 deles.

Estes valores foram obtidos por meio de entrevistas semi estruturadas realizadas três meses após o término do projeto. É importante ressaltar que a pesquisadora colheu as

informações referentes a cada um dos sete critérios antes de cada aprendiz começar a participar do projeto. A seguir a análise detalhada de cada um dos sete critérios.

Um total de 30 participantes relataram ter definido o curso de deseja fazer. Destes, apenas quatro terminaram o projeto em dúvida entre dois cursos. E outros dois já relatavam ter decidido o curso antes de ter iniciado o projeto. Após a finalização do projeto seis ainda não haviam decidido o curso que desejam fazer.

Outros 29 aprendizes disseram ter escolhido a profissão que almejam seguir. Destes, apenas dois definiram a profissão sem escolher curso que desejam fazer. E outros sete ainda não haviam decidido a profissão desejam seguir ao final do projeto.

Isto permite a análise de que escolher o curso não significa necessariamente escolher a profissão que deseja seguir. Sete dos aprendizes escolheram o curso que desejam cursar, mas não decidiram a profissão que desejam seguir. Dois dos sete, não escolheram nem o curso e nem a profissão. Outros seis escolheram a profissão que desejam seguir, mas não decidiram o curso que desejam cursar.

Um total de 32 sujeitos deram continuidade aos estudos. Destes, cinco concluíram o Ensino Médio, e um destes iniciou o Ensino Superior. Os outros 31 continuam a cursar o Ensino Fundamental ou Ensino Médio.

Outras 31 pessoas planejavam matricular ou matricularam em curso livre após o projeto. Destes, 25 já fizeram cursos livres, de inglês e/ou informática. 14 destes foram do projeto Educar para a Vida, que é patrocinado pelo Instituto Bancorbrás, onde fizeram informática, inglês, português e matemática.

Ao todo, 18 aprendizes planejavam matricular ou matricularam em cursinho pré-vestibular e este resultado não era esperado de nove deles. Apenas um dos aprendizes já se matriculou em cursinho pré-vestibular. Assim os outros 17 apenas planejam matricular-se em cursinho pré-vestibular. Infelizmente nenhum destes aprendizes relata ter tempo acrescentar

mais uma atividade na sua rotina, já que 31 ainda estão no Ensino Fundamental ou Médio. Os quatro que já concluíram o Ensino Médio relataram estar assistindo vídeo aulas pelo *Youtube*.

Um total de 18 sujeitos inscreveram-se em processo seletivo para nível superior, sendo que este resultado não era esperado de oito deles. Nove deles realizaram o Exame Nacional do Ensino Médio, ENEM no ano de 2016. Todos estes nove tentaram vaga na Universidade de Brasília, UnB. Dez deles realizam o Programa de Avaliação Seriada, PAS, para ingresso na UnB. E apenas um tentou o vestibular tradicional da UnB.

Apenas um matriculou em instituição de ensino tecnológico ou superior, e tal resultado não era esperado de 31 deles. A única pessoa que se matriculou teve condição de ser aprovada no vestibular na instituição e condição de pagar as mensalidades. Trata-se de uma aprendiz que deseja ser Policial Civil e iniciou o curso de Direito em uma instituição particular. Sobre os outros quatro aprendizes. Um aprendiz tentou, mas não foi aprovado no vestibular na UnB para o curso de Comunicação. Este relata não ter condição financeira para fazer o curso em instituição particular e vai tentar o ENEM na próxima edição. Um aprendiz está tentando ganhar bolsa de estudo em instituição particular no curso de Ciência da Computação, pois também não tem condição para bancar o curso. Uma aprendiz, que decidiu fazer o curso de Pedagogia, foi aprovada, mas não iniciou o Ensino Superior por falta de renda para bancar o curso. Outro deles sabe a profissão que deseja seguir, também deseja ser Policial Civil. Como ainda estava na dúvida entre cursar Direito ou Administração ainda não prestou vestibular.

Com a finalidade de fazer uma análise mais minuciosa a Tabela 5 apresenta a avaliação de Valor Final do projeto de acordo com a série do participante.

Tabela 5
Avaliação de Valor Final do projeto *Aprendendo a Crescer* de acordo com a série do participante

Critério	8º ano Ensino Fundamental			9º ano Ensino Fundamental			1ª série Ensino Médio			2ª série Ensino Médio			3ª série Ensino Médio		
	N	Sim	%	N	Sim	%	N	Sim	%	N	Sim	%	N	Sim	%
Definir o curso que deseja cursar	6	4	66,6	2	2	100,0	12	11	91,6	11	9	81,8	5	4	80,0
Escolher a profissão que deseja seguir	6	5	83,3	2	2	100,0	12	9	75,0	11	9	81,8	5	4	80,0
Dar continuidade aos estudos	6	6	100,0	2	2	100,0	12	12	100,0	11	11	100,0	5	1	20,0
Planejar matricular ou matricular em curso livre	6	4	66,6	2	2	100,0	12	12	100,0	11	9	81,8	5	4	80,0
Planejar matricular ou matricular em cursinho pré vestibular	-	-	-	-	-	-	12	4	33,3	11	10	90,9	5	4	80,0
Inscrever em processo seletivo para curso superior	-	-	-	-	-	-	12	6	50,0	11	9	81,8	5	3	60,0
Matricular em instituição de ensino tecnológico ou superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	20,0

O valor (N) representa o número de participantes de cada série.

O valor (Sim) mostra quantos destes participantes atenderam ao critério e ao lado a percentagem que este montante representa.

No 8º ano do Ensino Fundamental foram seis respondentes. No 9º ano do Ensino Fundamental foram dois respondentes. Na 1ª série do Ensino Médio foram 12 respondentes. Na 2ª série do Ensino Médio foram 11 respondentes. Na 3ª série do Ensino Médio foram cinco respondentes. Nesta tabela estão assinalados quantos dos respondentes atenderam a cada um dos critérios estabelecidos. Por este motivo serão discutidos apenas os casos onde o

número de sujeitos que não atenderam aos critérios foi igual ou superou o número de sujeitos que atenderam aos critérios.

Para o terceiro critério “Dar continuidade aos estudos”, apenas um respondente da 3ª série atendeu ao critério e outros quatro não atenderam. Assim como o sétimo critério “Matricular em instituição de ensino tecnológico ou superior”, em que apenas um respondente da 3ª série atendeu ao critério e outros quatro não atenderam. Estes dois critérios estão totalmente interligados, uma vez que a única aprendiz que deu continuidade aos estudos foi a única que se matriculou em instituição de Ensino Superior.

Para o quinto critério “Planejar matricular ou matricula em cursinho pré vestibular”, apenas quatro da 1ª série atenderam ao critério e outros oito não atenderam. A baixa adesão dos aprendizes da 1ª série aos cursinhos devem-se à várias explicações. Serão descritas com detalhes duas delas. Seis relataram falta de tempo para acrescentar mais uma atividades na rotina. Outros dois disseram não ter interesse em fazer tal curso por considerarem que ainda há muito tempo para começarem a estudar para as provas de processos seletivos de ingresso em instituição de Ensino Superior.

Para o sexto critério “Inscrever em processo seletivo para curso superior”, seis da 1ª série atenderam e outros seis não atenderam. A adesão dos aprendizes da 1ª série aos processos seletivos de ingresso em instituição de Ensino Superior pode ser explicada por dois motivos apresentados por eles. Dois relataram que ainda há muito tempo para começar a fazer tais provas Quatro disseram não terem condição financeira para pagar a inscrição nestes processos seletivos.

A Tabela 6 representa a correlação entre cada um dos resultados de Reação e o Valor Final.

Tabela 6

Correlações de Pearson entre os valores de Reação e valor Final

	ERC TOTAL	ERDI TOTAL	EA TOTAL	Valor Final
ERC TOTAL	1			
ERDI TOTAL	0,77*	1		
EA TOTAL	0,63*	0,55*	1	
Valor Final	-0,20	-0,17	0,14	1

* A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Por meio da tabela de Correlações de Pearson é possível observar que não existe correlação entre as escalas de Reação e Valor Final. A correlação seria significativa no nível de 0,01. A correlação entre ERC e ERDI é de 0,77. Entre ERC e EA é de 0,63. Entre ERC e Valor Final é -0,20. De ERDI e EA é 0,55. De ERDI e Valor Final é -0,17. E de EA e Valor Final é 0,14.

Discussão

A presente seção pretende debater os resultados descritos à luz do referencial teórico apresentado na primeira seção, sem perder de vista os objetivos do projeto *Aprendendo a Crescer*. O objetivo principal do projeto é orientar os aprendizes quanto à escolha profissional. Para avaliar se este objetivo foi alcançado foram utilizados quatro instrumentos. Um questionário, compilando três instrumentos, ERC ERDI e EA, foi aplicado ao final de cada etapa do projeto para avaliar indicadores de reação. Para ter conhecimento dos indicadores de valor final foi criado um novo instrumento, com sete critérios a serem alcançados a depender da série do aprendiz.

Os níveis de reação, segundo Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978), são fundamentais já que mensuram as opiniões dos participantes sobre diversos aspectos do treinamento por meio de resultados imediatos. Para o modelo MAIS de Borges-Andrade (2002), reação é analisado em processo e procedimentos, quando o sujeito que participa da ação avalia tudo o que tem relação com o curso. Segundo Abbad (1999), o modelo IMPACT propõe que a avaliação de reação indica o grau de satisfação dos participantes com o treinamento. Todos os autores defendem que os resultados obtidos com a análise das avaliações de reação permitem verificar o que pode ser aprimorado nas próximas versões do treinamento.

O nível de valor final, para Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978), demonstra quanto o sujeito aproveitou o conteúdo ministrado para a sua vida, ou seja, o quanto fez uso fora do ambiente organizacional. Além disso, mostra o quanto que o curso permitiu que a organização cumprisse com os objetivos da ação. O modelo MAIS de Borges-Andrade (2002) afirma o nível de resultados a longo prazo pode analisar o cumprimento da função social da Empresa por meio da ação instrucional uma vez que valor final deve considerar as medidas perceptuais e medidas duras, que são os indicadores estabelecidos. Os indicadores

estão ligados aos objetivos do programa avaliado e aos objetivos organizacionais. O modelo IMPACT de Abbad (1999) não se propõe a analisar o nível de valor final.

De acordo com os resultados de correlação apresentados na seção anterior não existe correlação apenas entre nenhum dos instrumentos. Os resultados apontam que não há correlação significativa entre os resultados de nível de reação e de nível de valor final. A correlação entre ERC e ERDI é 0,77. De ERC e EA é de 0,63. De ERDIS e EA é de 0,55. A correlação de ERC e Valor Final é -0,2. ERDI e Valor Final é -0,17 e de EA com Valor Final 0,14.

Nesta pesquisa foram considerados os níveis de avaliação de reação e valor final da teoria de Kirkpatrick (1976) e de Hamblim (1978). Para esta pesquisa a teoria foi utilizada considerando que os níveis não seguem sequencia, contrariando a indicação dos autores e ignorando os outros níveis como o de aprendizagem, comportamento no cargo e organização. Para este estudo a falta de correlação indica que este estudo não satisfaz a teoria proposta pelos autores, que pressupõe a sequencia dos níveis.

Borges-Andrade propõe o modelo MAIS em 1982, justamente para discutir a teoria de Kirkpatrick (1976) e de Hamblim (1978), que era amplamente utilizado. O modelo MAIS defende que as todas as etapas da ação instrucional devem ser avaliadas. Tal modelo também discorda do fato de as etapas de avaliação devam ser seqüenciais e preditoras umas das outras, como é defendida pelos autores Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978).

A literatura de Borges-Andrade (2012) já dizia que os modelos de Kirkpatrick (1976) e Hamblim (1978) eram ultrapassados por afirmarem que uma avaliação em primeiro nível pressupõe a avaliação em último nível. Conforme visto no capítulo anterior, todos os resultados de avaliação de reação e os resultados de Valor Final foram bem positivos. Os resultados dos dados de avaliação de reação são todos pertinentes. Assim como os valores

finais obtidos, que são válidos e condizentes. No entanto, a relação de dependência prevista pelos autores entre os valores de reação e os valores finais é falaciosa.

Os instrumentos utilizados para avaliar o projeto *Aprendendo a Crescer* tornaram possível analisar se os objetivos da ação foram alcançados. O objetivo geral desta ação instrucional de curta duração é orientar os aprendizes da empresa quanto à escolha profissional. São dois objetivos específicos: a possibilidade de inclusão do aprendiz no programa de estágio e a posterior efetivação no quadro de funcionários. O projeto finalizou no mês de dezembro de 2016. O objetivo geral da ação foi alcançado. Os objetivos específicos ainda não, mas a julgar os resultados apontados, especialmente de valor final, acredita-se que os objetivos específicos ainda serão alcançados.

As estatísticas descritivas dos valores de reação demonstradas são bem pertinentes, com bons valores de desvio padrão. Conforme as análises descritivas dos valores finais é possível compreender que o motivo de quatro aprendizes não terem dado continuidade aos estudos e não terem matriculado em instituição de Ensino tecnológico ou superior foge do escopo da Organização e do controle da pesquisadora. Isto é dito, pois o cumprimento de tais critérios exige a aprovação dos mesmos nas provas de seleção ou a condição financeira de pagar as mensalidades das instituições. O fato de não planejarem ou não terem matriculado em cursinho pré vestibular também está fora do alcance da Organização, uma vez que é explicado pela falta de tempo dos aprendizes. Apenas um critério pode vir a ser mais trabalhado com os aprendizes, o sexto, sobre a inscrição em processos seletivos. É possível trabalhar com os aprendizes que acreditam que ainda há muito tempo para começar a fazer as provas de ingresso em instituição de nível superior. O projeto pode vir a falar sobre a importância de realizar tais provas ao longo do Ensino Médio para se familiarizarem com tais processos seletivos.

Uma das limitações da pesquisa é o fato de a amostra de aprendizes do 3º ano do Ensino Médio, que usualmente estão mais predispostos a decidir por um curso e profissão, tinha apenas 5 sujeitos.

Isto posto é possível afirmar que os resultados apontados nas avaliações de reação e análises de valores finais atingiram o objetivo geral da ação instrucional, atendendo assim às expectativas da Organização em relação ao projeto. Por meio dos resultados do questionário de reação e das respostas das entrevistas feitas para obter os critérios de valor final, pode-se dizer que a ação instrucional atendeu às expectativas dos aprendizes.

Referências

- Abbad, G. (1999). *Um modelo integrado de avaliação de Impacto do Treinamento no Trabalho – IMPACT*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.
- Abbad G., Gama, A. L. G., Borges-Andrade, J. E. (2000). *Treinamento: Análise do Relacionamento da Avaliação nos Níveis de Reação, Aprendizagem e Impacto no Trabalho*. *RAC*, 4 (3).
- Abbad, G., Zerbini, T. & Borges-Ferreira, M. F. (2012). Medidas de reação a cursos presenciais. Em Abbad, G., Mourão, L., Meneses, P. P. M., Zerbini, T. Borges-Andrade, J. E. & Vilas-Boas, R. (Orgs). *Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – Ferramentas para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Abbad, G. & Borges-Andrade J. E. (2014). Aprendizagem Humana em Organizações de Trabalho. In: Zanelli, J. C.; Borge-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). *Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos*. *Avances em psicologia latino-americana*, 32(1).
- Bock, S.D. (2006) *Orientação Profissional: a abordagem sócio-histórica*. São Paulo. Cortez.
- Bock, S.D. (2010) *Orientação Profissional para as classes pobres*. São Paulo. Cortez.
- Borges-Andrade, J. E. (2002). *Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento*. *Revista Estudos de Psicologia de Natal*, 7 (número especial): 31-43.
- Borges-Andrade J. E. (2006) Avaliação integrada e somativa em TD&E. Em J. E. Borges-Andrade, G. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação*

em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed.

Borges-Andrade J. E., Abbad & Mourão. (2012). Modelos de avaliação em TD&E. Em Abbad, G., Mourão, L., Meneses, P. P. M., Zerbini, T. Borges-Andrade, J. E. & Vilas-Boas, R. (Orgs). *Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – Ferramentas para a gestão de pessoas.* Porto Alegre: Artmed.

Borges-Andrade, J. E. & Abbad G. (1996). *Treinamento no Brasil: reflexões sobre suas pesquisas.* Revista de Administração da USP, 31(2): 112-125.

Borges-Andrade, J. E. & Mourão, L. (2005). *Avaliação de Programas Públicos de Treinamento: um Estudo sobre o Impacto no Trabalho e na Geração de Emprego.* O&S, 12 (33).

Borges-Andrade, J. E., Zerbini T., Abbad G. S. & Mourão L. (2013). Treinamento, Desenvolvimento e Educação: um modelo para sua gestão. Em Borges L. O. & Mourão, L. *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia.* Porto Alegre: Artmed.

Catarina C. O., Fernando A. Braga S. (set, 2007). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações: Aspectos que Influenciam a Efetividade de Seus Resultados.* Rio de Janeiro, XXXI Encontro da ANPAD.

Costa, N. K. M. (2013) *Processos de escolha e orientação profissional.* São Paulo. Vetor.

Queiroga, F., Andrade, J. M., Borges-Ferreira, M. F., Nogueira, R. & Abbad, G. Medidas de aprendizagem em TD&E – fundamentos teóricos e metodológicos. Em Abbad, G., Mourão, L., Meneses, P. P. M., Zerbini, T. Borges-Andrade, J. E. & Vilas-Boas, R.

- (Orgs). *Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – Ferramentas para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Meneses, P., Zerbini, T.&Abbad G. (2010). *Manual de Treinamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Mourão, L. & Borges-Andrade, J. E. (sem ano). *Avaliação de TD&E no Nível do Valor Final: Possibilidades de Mensuração*.
- Mourão L. & Puente-Palacios K. E. (2006). Formação profissional. In J. E. Borges-Andrade, G. Abbad& L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Mourão L.& Meneses P. P. M. (2012). Construção de medida e TD&E. Em Abbad, G., Mourão, L., Meneses, P. P. M., Zerbini, T. Borges-Andrade, J. E. & Vilas-Boas, R. (Orgs). *Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – Ferramentas para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Mourão L.& Meneses P. P. M. (2012). Medidas de impacto de TD&E: o nível do valor final. Em Abbad, G., Mourão, L., Meneses, P. P. M., Zerbini, T. Borges-Andrade, J. E. & Vilas-Boas, R. (Orgs). *Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – Ferramentas para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Mourão L. & Puente-Palacios K. E. (2006). Formação profissional. Em J. E. Borges-Andrade, G. Abbad& L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Pilati R. & Borges-Andrade J. E. *Construção de medidas e delineamentos em avaliação de TD&E*. (2006). Mourão L. & Puente-Palacios K. E. (2006). Formação profissional. Em J. E. Borges-Andrade, G. Abbad& L. Mourão (Orgs.), *Treinamento,*

desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed.

Sampaio, M. (2015) *Coaching Vocacional. Uma nova estratégia para ajudar os jovens em suas escolhas profissionais.* São Paulo. Editora DSOP.

Soares, D. H. P. (2001) *A escolha do jovem ao adulto.* São Paulo. Summus Editorial.

Soares, D. H. P. (2009) *O que é escolha profissional.* 4 ed. rev. E atual. São Paulo. Brasiliense.

Vargas M. R. M. & Abbad G. da S., Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. (2006). Mourão L. & Puente-Palacios K. E. (2006). Formação profissional. Em J. E. Borges-Andrade, G. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.* Porto Alegre: Artmed.

Anexos

Anexo A - Carta de aceite da instituição




DECLARAÇÃO

DECLARAMOS que a Bancorbrás está ciente que Amanda Cadete Meneguzzo, CPF 821.283.910.91, coletará dados na Empresa para a pesquisa *Aprendendo a Crescer: Avaliação de um Projeto de Orientação Profissional com Menores Aprendizes*. Este trabalho visa orientar os aprendizes da Bancorbrás quanto à escolha profissional. Os indicadores resultantes da avaliação deste demonstrarão o quanto a Empresa tem conseguido cumprir a sua missão, valores, os objetivos estabelecidos no planejamento estratégico referentes ao desenvolvimento humano e as práticas de educação, desenvolvimento sustentável e cidadania do Instituto Bancorbrás.

Brasília (DF), 02 de dezembro de 2016.

BANCORBRÁS EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.



 Luciana Almeida
 Gerente Executiva
 Gerência de Comunicação e Normas



 Flávia de Oliveira Moura Leitão
 Gerente Executiva
 Gerência de Pessoas

00717 967/0001-99

BANCORBRÁS EMPREEND.
 E PARTICIPAÇÕES S.A.

SCS QD. 04 Bl. A Ed. Israel Pinheiro
 Asa Sul - CEP 70310-500
 BRASÍLIA - DF

Anexo C- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – Responsáveis Legais

Centro Universitário de Brasília
 FACES – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Responsáveis Legais Aprendendo a Crescer: Orientação Profissional

Seu filho (a) (ou outra pessoa por quem você é responsável) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. A colaboração dele(a) neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja que ele (a) participe (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida permitir a participação, você será solicitado(a) a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo. Seu filho(a) (ou outra pessoa por quem você é responsável) também assinará um documento de participação, o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (a depender da capacidade de leitura e interpretação).

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é orientar os jovens quanto a escolha e formação profissional.
- Seu filho (a) (ou outra pessoa por quem você é responsável) está sendo convidado(a) a participar exatamente por ser um jovem em idade de escolha profissional.

Procedimentos do estudo

- A participação dele(a) consiste em ir a cinco encontros onde serão realizadas dinâmicas e debates e aplicação de questionários.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada na empresa.

Riscos e benefícios

- Pesquisa oferece risco mínimo aos participantes pois ele(a) responderá a questionário e participará dos cinco encontros.
- É possível que o conteúdo das avaliações provoque instabilidade emocional aos participantes, entretanto haverá equipe para apoiá-lo(a) e prestar suporte adequado para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, o(a) participante não precisa realizá-lo.
- Com a participação nesta pesquisa ele(a) terá orientação para a escolha de carreira e para a formação profissional.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- A participação é voluntária. Não terá nenhum prejuízo se você não quiser que ele(a) participe.
- Ele(a) poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela participação dele(a) neste estudo.

Confidencialidade

- Os dados dele(a) serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados como os questionários ficarão guardados sob a responsabilidade de Amanda Cadete Meneguzzo com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar o nome dele(a), instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/Uniceub, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966.1511 ou pelo e-mail cep.uniceub@uniceub.br. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a participação dele(a) no estudo.

Eu, _____ RG _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em consentir que ele(a) faça parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, ____ de ____ de ____.

 Participante

 Fabiana Queiroga – fabiana.queiroga@uniceub.br

 Amanda Cadete Meneguzzo – amanda.c.meneguzzo@gmail.com

Pesquisadora responsável: Fabiana Queiroga

Pesquisadora assistente: Amanda Cadete Meneguzzo

Instituição: Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907 - Campus do UniCEUB - Asa Norte - Brasília - DF - CEP 70790-075 • Telefone: (61) 3966-1200 • E-mail: central.atendimento@uniceub.br

Anexo D - Termo de Assentimento

Centro Universitário de Brasília
 FACES – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde



TERMO DE ASSENTIMENTO Aprendendo a Crescer: Orientação Profissional

Você sabe o que é assentimento? Significa que você concorda com algo. No caso desse documento, significa que concorda em participar dessa pesquisa.

Antes de decidir se quer ou não participar, é importante que entenda o estudo que está sendo feito e o que ele envolverá para você.

Apresentamos esta pesquisa aos seus pais ou responsáveis e eles sabem que também estamos pedindo sua concordância. Se você deseja participar, seus pais ou responsáveis também terão que concordar. Mas você é livre para fazer parte ou não desta pesquisa, mesmo se seus pais ou responsáveis concordarem. Não tenha pressa de decidir.

Também poderá conversar com seus pais, amigos ou qualquer um com quem se sinta à vontade para decidir se quer participar ou não, e não é preciso decidir imediatamente.

Pode haver algumas palavras que não entenda ou situações que você queira que eu explique mais detalhadamente, porque ficou mais interessado(a) ou preocupado(a). Nesse caso, por favor, peça mais explicações.

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é orientar os jovens quanto a escolha e formação profissional.
- Você está sendo convidado(a) a participar exatamente por ser um jovem em idade de escolha profissional.

Procedimentos do estudo

- A sua participação consiste em ir a cinco encontros onde serão realizadas dinâmicas e debates e aplicação de questionários sobre a escolha profissional.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada na empresa.

Riscos e benefícios

- Pesquisa oferece risco mínimo aos participantes pois você responderá a questionário e participará dos cinco encontros.
- É possível que o conteúdo das avaliações provoque instabilidade emocional aos participantes, entretanto haverá equipe para apoiá-lo e prestar suporte adequado para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.
- Com a participação nesta pesquisa você terá orientação para a escolha de carreira e para a formação profissional.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação vai te ajudar na escolha da sua profissão.
- A participação é voluntária. Não terá nenhum prejuízo se você não quiser que ele(a) participe. Ninguém vai cobrar dinheiro de você ou de seus pais/responsável, ou vai tratá-lo(a) mal se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela participação dele(a) neste estudo.

Confidencialidade

- Os seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados como os questionários ficarão guardados sob a responsabilidade de Amanda Cadete Meneguzzo com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar o nome dele(a), instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Caso ocorram danos causados pela pesquisa, todos os seus direitos serão respeitados de acordo com as leis do país. Os resultados estarão à sua disposição quando finalizada. e quiser falar algo ou tirar dúvida sobre como será/está sendo tratado na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966.1511 ou pelo e-mail cep.uniceub@uniceub.br. Também envie um e-mail ou ligue para informar se algo estiver errado durante a sua participação no estudo.

Este Termo Assentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo(a) pesquisador(a) responsável, e a outra ficará com você.

Assentimento

Eu, _____, RG _____, (se já tiver o documento), fui esclarecido(a) sobre a presente pesquisa, de maneira clara e detalhada. Fui informado(a) que posso solicitar novas informações a qualquer momento e que tenho liberdade de abandonar a pesquisa quando quiser, sem nenhum prejuízo para mim. Tendo o consentimento do meu(minha) responsável já assinado, eu concordo em participar dessa pesquisa. Os(As) pesquisadores(as) deram-me a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Brasília, _____ de _____ de _____

Participante

Fabiana Queiroga – fabiana.queiroga@uniceub.br

Amanda Cadete Meneguzzo – amanda.c.meneguzzo@gmail.com

Pesquisadora responsável: Fabiana Queiroga

Pesquisadora assistente: Amanda Cadete Meneguzzo

Instituição: Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907 - Campus do UniCEUB - Asa Norte - Brasília - DF - CEP 70790-075 • Telefone: (61) 3966-1200 • E-mail: central.atendimento@uniceub.br

Anexo E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Centro Universitário de Brasília
 FACES – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Participante Aprendendo a Crescer: Orientação Profissional

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é orientar os jovens quanto a escolha e formação profissional.
- Você está sendo convidado(a) a participar exatamente por ser um jovem em idade de escolha profissional.

Procedimentos do estudo

- A sua participação consiste em ir a cinco encontros onde serão realizadas dinâmicas e debates e aplicação de questionários.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada na empresa.

Riscos e benefícios

- Pesquisa oferece risco mínimo aos participantes pois você responderá a questionário e participará dos cinco encontros.
- É possível que o conteúdo das avaliações provoque instabilidade emocional aos participantes, entretanto haverá equipe para apoiá-lo e prestar suporte adequado para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.
- Com a participação nesta pesquisa você terá orientação para a escolha de carreira e para a formação profissional.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- A participação é voluntária. Não terá nenhum prejuízo se você não quiser que ele(a) participe.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela participação dele(a) neste estudo.

Confidencialidade

- Os seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido

Centro Universitário de Brasília
 FACES – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde



- o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados como os questionários ficarão guardados sob a responsabilidade de Amanda Cadete Meneguzzo com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar o seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966.1511 ou pelo e-mail cep.uniceub@uniceub.br. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a participação dele(a) no estudo.

Eu, _____ RG _____,
 após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, ____ de _____ de _____.

 Participante

 Fabiana Queiroga – fabiana.queiroga@uniceub.br

 Amanda Cadete Meneguzzo – amanda.c.meneguzzo@gmail.com

Pesquisadora responsável: Fabiana Queiroga

Pesquisadora assistente: Amanda Cadete Meneguzzo

Instituição: Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907 - Campus do UniCEUB - Asa Norte - Brasília - DF - CEP 70790-075 • Telefone: (61) 3966-1200 • E-mail: central.atendimento@uniceub.br