

**Avaliação das variáveis de suporte psicossocial e material: impacto do Projeto Primeiro
Passo em Fortaleza, Ceará, Brasil**

**Evaluation of psychosocial and material support variables: impact of the First Step
Project in Fortaleza, Ceará, Brazil**

**Evaluación de variables de apoyo psicossocial y material: impacto del Proyecto First Step
en Fortaleza, Ceará, Brasil**

Recebido: 01/04/2020 | Revisado: 02/04/2020 | Aceito: 03/04/2020 | Publicado: 14/04/2020

Sumara Frota do Nascimento

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8298-0457>

Universidade Federal do Ceará, Brasil

E-mail: sumara.frota@hotmail.com

Marcos Antonio Martins Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5541-6220>

Universidade Federal do Ceará, Brasil

E-mail: marcos.a.lima@terra.com.br

Jáderson Cavalcante da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4553-3340>

Universidade Federal do Ceará, Brasil

E-mail: jaderson19871jcs@gmail.com

Resumo

Este artigo é resultado de alguns achados de uma dissertação de mestrado que foi concluída no ano de 2019 que tem como objetivo avaliar os impactos que o Projeto Primeiro Passo desenvolve para jovens aprendizes no município de Fortaleza/CE, por meio das variáveis de suporte materiais e psicossociais. Desse modo, a amostra coletada por conveniência foi constituída de 74 jovens que participaram do Projeto Primeiro Passo, na modalidade de Jovem Aprendiz. Classifica como um estudo que possui finalidade pura, abordagem quantitativa e nível exploratório. Os resultados mostram que a escala de avaliação do tipo Likert dos 19 itens apresenta qualidade satisfatória (α de Cronbach = 0,905 e correlação item total correlação variou entre [0,37; 0,649]); mede 4 fatores a partir de uma variância explicada de 62,596%; e

sua maior influência compreende o fator 2 que trata da aplicação das habilidades do estagiário sobre o campo pré-profissional.

Palavras-chave: Avaliação de programas educacionais; Projeto Primeiro Passo; Jovens aprendizes; Estágio; Fatores significativos.

Abstract

This article is the result of some findings from a master's dissertation that was completed in 2019 with the objective of evaluating the impacts that the First Step Project develops for young apprentices in the city of Fortaleza/CE, through the variables of material support and psychosocial. Thus, the sample collected for convenience consisted of 74 young people who participated in the First Step Project, in the Young Apprentice modality. It classifies as a study that has a pure purpose, quantitative approach and exploratory level. The results show that the Likert-type evaluation scale of the 19 items has satisfactory quality (Cronbach's $\alpha = 0.905$ and total item correlation (0.37; 0.649)); measures 4 factors from an explained variance of 62.596%; and its greatest influence comprises factor 2 that deals with the application of the trainee's skills on the pre-professional field.

Keywords: Evaluation of educational programs; First Step Project; Young apprentices; Phase; Significant factors.

Resumen

Este artículo es el resultado de algunos hallazgos de una disertación de maestría que se completó en 2019 con el objetivo de evaluar los impactos que el Proyecto First Step desarrolla para los jóvenes aprendices en la ciudad de Fortaleza/CE, a través de las variables de apoyo material y psicosocial. Por lo tanto, la muestra recolectada por conveniencia consistió en 74 jóvenes que participaron en el Proyecto Primer Paso, en la modalidad de Aprendiz Joven. Se clasifica como un estudio que tiene un propósito puro, un enfoque cuantitativo y un nivel exploratorio. Los resultados muestran que la escala de evaluación tipo Likert de los 19 ítems presenta una calidad satisfactoria (α de Cronbach = 0.905 y la correlación de la correlación total de ítems varió entre [0.37; 0.649]); mide 4 factores de una varianza explicada del 62.596%; y su mayor influencia comprende el factor 2 que se ocupa de la aplicación de las habilidades del aprendiz en el campo preprofesional.

Palabras clave: Evaluación de programas educativos; Proyecto de Primer Paso; Jóvenes aprendices; Prácticas; Factores significativos.

1. Introdução

A avaliação institucional é campo teórico-prático que demanda, sobretudo, conhecimento, saber, estratégias e instrumentos por parte dos estudiosos, pesquisadores, analistas e avaliadores uma vez que sua composição envolve complexidade, pois múltiplos são seus paradigmas (objetividade, subjetividade e objetividade-subjetividade), modelos (Tyler, Cronbach, Scriven, Stake, Stufflebeam e outros), enfoque (mensuração, juízo de valor, tomada de decisão e outros), objetivo (currículo, mérito, programa, projeto e outros) e implicações (reformulação, validade, eficácia e impactos) (Vianna, 2000; Escorza, 2003).

Todavia sabe-se que, na contemporaneidade, um dos seus pressupostos circunscreve em avaliar para emitir um juízo de valor para que tomada de decisões possam ser gerenciadas de maneira organizada e consciente (Vianna, 2000; Escorza, 2003). Para isso, exige-se do avaliador uma reflexão crítica a cerca da realidade. Lima (2008) afirma que avaliar é, certamente, um ato inerente ao processo de cognição do ser humano; é uma função psicológica superior humana. Representa uma tomada de posição frente ao vivido, um julgamento subjetivo acerca da realidade, um novo dever para a nossa existência.

Diante disso, a presente pesquisa trata uma dessas especificidades, isto é, a avaliação de programas educacionais, tomando como enfoque as implicações que impactam as variáveis de suporte materiais e psicossociais, sendo que o interesse por essa temática ocorreu, a priori, a partir da escassez de literatura ao tratar sobre a avaliação do Projeto Primeiro Passo, programa do Governo do Estado do Ceará, situado, em particular, no município de Fortaleza/CE; e em seguida, verificou-se que “Entre 2015 e 2018, o projeto capacitou 33.123 jovens em todo o Estado, dos quais 10.320 apenas na linha Jovem Aprendiz” (Cardoso & Uchoa, 2019, p.03).

Acredita-se que tal situação contribui para a avaliação de programas que não consideram apenas as noções de eficácia e/ou de mensuração e/ou que são baseados em critérios econômicos ou mercadológicos de custo-benefício; mas principalmente, visualiza acompanhar os efeitos produzidos por essa política social, educacional e inclusiva que o Ceará já potencializa em suas ações/práticas a mais de 10 anos (*Ibidem*, 2019). Daí supõe-se para esse estudo que vários são os efeitos produzidos por seus desenvolvedores ao tratar sobre as variáveis de suporte material e psicossocial tomando como um *locus* os jovens que estão inseridos no Projeto Primeiro Passo localizado em uma sede de Fortaleza/CE.

Contudo, a base educacional realizada por este tipo de programa/projeto, que está vinculada, em algumas situações, a conclusão do ensino médio, vem tornando-se com frequência essencial para os espaços de educação e de inserção do jovem nordestino ao mundo

do trabalho, pois muitas indústrias, fábricas e empresas buscam em seus estabelecimentos profissionais mais capacitados para operacionalizar como mão de obra treinada. Isso insere jovens em diversos setores no Ceará e em âmbito particular para a experiência do primeiro emprego, visando em suas estruturas uma capacitação, oportunidade e equidade em serviço para o público contemplado.

Portanto, houve a necessidade de investigar o Projeto Primeiro Passo, tomando como referência norteadora, sobretudo, o modelo proposto por Abbad (1999) que em uma das suas dimensões avalia o impacto do Treinamento do trabalho. Assim, surge a necessidade de avaliar o Projeto Primeiro Passo, na tentativa de mensurar essa eficácia. Logo, problematizou-se: De que modo as variáveis de suporte material e psicossocial no Projeto Primeiro Passo do Governo do Estado do Ceará contribuem para a formação dos jovens aprendizes?

A presente pesquisa na perspectiva macro tem fundamentos no suporte da avaliação institucional o qual utiliza de subsídios teóricos e práticos para uma reflexão crítica; na perspectiva micro contempla subsídios que envolvem a avaliação de programas o qual se fundamenta nos pressupostos teóricos desenvolvidos pelo modelo de Abbad (1999). Diante desse contexto, o presente artigo é resultado de alguns achados de uma dissertação de mestrado que foi concluída no ano de 2019 e tem como objetivo avaliar os impactos que o Projeto Primeiro Passo desenvolve para jovens aprendizes no município de Fortaleza/CE, por meio das variáveis de suporte materiais e psicossociais.

Assim, o presente artigo está organizado em 5 partes após essa breve introdução. Na parte 2 teoriza-se a avaliação de programas, sobretudo, na perspectiva das variáveis de suporte materiais e psicossociais. Na parte 3 apresentam-se os procedimentos metodológicos. Na parte 4 destacam-se os resultados da pesquisa de campo. Na parte 5 aponta-se a conclusão do estudo.

2. Avaliação de Programas e as Variáveis de Suporte Materiais e Psicossociais

A avaliação de programas é uma das influências que visa em sua composição o acompanhamento e a melhoria das políticas, práticas e decisões que são desenvolvidas por instituições sejam elas educacionais ou empresariais. Seu campo conceitual é amplo e possibilitou que seu alcance fosse propagado em estudos e pesquisas de diversas naturezas.

Lima (2005) nos faz compreender que o processo de avaliação em suas várias dimensões é um campo teórico que demanda conhecimento, estratégias e instrumentos disponíveis aos estudiosos para que possam atender às exigências de consciência crítica e competências para julgar adequadamente as práticas e a realidade em que diferentes

profissionais atuam. Já Depresbiteris (1989) destaca que a avaliação de programas consiste em um tipo singular de pesquisa que poderá ser aplicada e geralmente é classificada como social, destaca-se: reformas no bem-estar social, métodos de ensino inovadores, sistemas de distribuição de serviços de saúde, programas de treinamento de pessoas.

Para Kirkpatrick (2006) a avaliação de programas é um processo inter-relacionado em seus quatro níveis, são eles: nível 1 - reação quanto à participação nas ações de formação; nível 2 - aprendizagem que representa a observação do que aprendeu sobre o conhecimento adquirido; o nível 3 - comportamento que foi assimilado após o contado com o conhecimento e nível 4 - resultados impactantes de todo o processo. Fernandes (s/d, p. 197) considera que:

1. A avaliação de programas é uma prática social sofisticada e, por isso, não é uma questão técnica nem se reduz a um conjunto de medidas. 2. A avaliação de programas não é uma ciência exata e é necessário saber retirar desse fato as devidas ilações. 3. A avaliação de programas não chega, em geral, a conclusões definidas e exatas, mas pode ser credível, plausível, provável e útil (Fernandes, s/d, p. 197).

Além disso, nota-se que a nível internacional a avaliação de programas começou a firmar-se a partir do trabalho pioneiro de Donald Campbell que envolveu um esquema experimental e uma metodologia para avaliar intervenções sociais, sendo que a nível nacional brasileiro, a ampliação da escala das políticas e programas sociais e a partir da promulgação da Constituição de 1988, tem ocorrido um aprimoramento parcial da capacidade de formulação e avaliação de programas públicos (Cano, 2002). Januzzi (2016) corrobora e destaca que o Brasil segue o caminho trilhado por outros países em décadas passadas, mas a passos mais largos/estreitos.

Nascimento et al. (2019) destaca a eficácia que um programa consegue atender com as demandas sociais para resolução da questão social depende muito da técnica, da capacidade e do desenho, mas principalmente, da coordenação de vários tipos de recursos desde o planejamento, da execução até a atividade final.

Diante desse contexto, notam-se alguns indícios de que a cultura da avaliação de programas está se institucionalizando gradualmente, no Brasil, com produção de estudos, experiências, ações, e práticas desenvolvidas por múltiplos pesquisadores (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Cano, 2002; Depresbiteris, 1989; Kirkpatrick, 2006; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019).

Acredita-se, a partir de estudos mais tradicionais de avaliação, como foram os casos de Tyler, Cronbach, Scriven, Stake e Stufflebeam inspiraram o modelo avaliativo de Abbad uma vez que durante o final do século XX a cultura avaliativa de programas, no Brasil, ainda estava

em estado prematuro (Vianna, 2000). Desse modo, nota-se que as pesquisas nacionais/internacionais têm demonstrado uma preocupação e esforço crescente na produção de informação, saberes e conhecimento para orientar a gestão das políticas e programas sociais, por meio da estruturação de atividades de monitoramento e avaliação da ação pública em diversas instâncias setoriais, sociais e educacionais.

Diante disso, ao tratar da singularidade que envolve o suporte de variáveis, múltiplos são os seus desenvolvedores (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019) que avaliam, sobretudo, o suporte ou clima psicossocial à transferência de treinamento, considerando como mediadores do processo a corroboração de apoio de pares (colegas), chefes e supervisores, suporte material e organizacional.

No que tange ao suporte de Transferência de treinamento entende-se como uma mediação que circunscreve ao apoio material e psicossocial fornecido por pares, chefias e organização para o egresso no ambiente de trabalho o qual devem facilitar ou restringir a manifestação das novas habilidades adquiridas durante o treinamento (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019). Em síntese, enquanto a Transferência de treinamento diz respeito à aplicação no trabalho dos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidas em treinamento, o impacto do treinamento do trabalho, por sua vez, incorpora a transferência e está ligado ao desempenho do indivíduo treinado no trabalho. Logo, supõe-se que a transferência não assegura uma relação direta com o impacto, mas poderá ser uma condição necessária para sua ocorrência.

Borges-Andrade (2002) orienta que antes de iniciar o processo de avaliação dos efeitos de treinamento no desempenho individual ou no desempenho da organização deve-se decidir o que medir, e em que nível de complexidade ocorre à situação. Para isso é necessário que o avaliador observe a realidade ou produza perguntas estimuladoras a fim de compreender sua estrutura, sendo que a decisão sobre o que fazer será crucial durante o processo e dependerá da análise de determinadas variáveis, tais como: disponibilidades de recursos humanos e financeiros, natureza dos objetivos contemplados na ação instrucional, tipo de cargo ou função, cultura da organização e tipo de clientela a ser avaliada.

Em relação às variáveis, o suporte à aplicação do treinamento, ou suporte à transferência, avalia o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019). Nas pesquisas nacionais, o suporte tem sido medido, sobretudo, em dois fatores: suporte psicossocial, que diz

respeito ao suporte recebido dos gerentes e colegas; e o suporte material, que se refere às condições de infraestrutura e recursos materiais e financeiros para que o indivíduo possa aplicar no trabalho aquilo que foi aprendido nos eventos (Abbad et al., 2012).

Além disso, verificou-se que Abbad (1999) é uma das pioneiras das pesquisas que envolvem e analisa conceitos correlatos dos suportes a transferência, tendo como um dos objetivos a construção de um instrumento capaz de medir a contribuição dos fatores ambientais do que foi aprendido ao treinamento do trabalho, sendo que uma de suas contribuições foi o desenvolvimento de um constructo multidimensional que pode ser medido por quatro conjuntos de leis, dentre elas tem-se as variáveis de suporte material e psicossocial.

No que diz respeito às variáveis de suporte material o participante fornece a opinião quanto à qualidade, quantidade e disponibilidade de recursos materiais e financeiros, e ainda se o ambiente físico do local de trabalho está adequado para proceder à transferência de treinamento (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019). Observa-se que em função dos investimentos e da importância atribuída às ações educacionais de treinamento, tem crescido a preocupação em avaliar os resultados dessas ações.

Abbad & Sallorenzo (2001) defendem que as condições necessárias à transferência e ao desempenho eficaz no trabalho são coincidentes em muitos aspectos. Restrições nos recursos materiais e financeiros, por exemplo, podem tanto afetar o desempenho quanto a transferência de aprendizagem. No entanto, nota-se que a falta de definição de objetivos que contemplem a aplicação de habilidades aprendidas em treinamento ou a falta de materiais necessários ao alcance de uma meta de trabalho, poderá impedir ou dificultar tanto a transferência como o desempenho eficaz no cargo.

Os autores afirmam que as condições materiais de suporte nem sempre são necessárias para o uso das novas habilidades. Esse é o caso de certas habilidades gerenciais pertencentes ao domínio atitudinal que não dependem desses recursos. No entanto, há situações em que esse apoio é condição necessária, sem a qual o comportamento não ocorre. Acredita-se que esse parece ser o caso das habilidades que dependem de equipamentos específicos para se manifestar. Seria necessário, portanto, adaptar os itens de suporte material aos diferentes tipos de cursos (cognitivos, atitudinais e psicomotores).

No que concerne as variáveis de Suporte Psicossociais sua influência avalia o apoio gerencial do social (dos colegas), referem-se a elogios, manifestações de apoio, indiferença e à aplicação de novas aprendizagens no trabalho e motivações (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019).

Sabe-se que o conceito de apoio gerencial ao treinamento integra a componente Percepção de Suporte Organizacional do modelo IMPACT desenvolvido pela Abbad em 1999 e diz respeito a certas condições do ambiente, presentes antes e durante o treinamento, consideradas necessárias à participação efetiva dos treinados em todas as sessões de treinamento.

Abbad et al. (2004) aponta que o suporte organizacional é um importante fator que atua sobre as possibilidades de transferência das competências aprendidas, podendo ser psicossocial e relacionado ao desempenho. Observa-se que quando as equipes possuem sistemas de suporte ao que o indivíduo aprendeu, isso dificulta o esquecimento e favorece a transferência. A própria expectativa em relação ao suporte organizacional é capaz de afetar o impacto de eventos de aprendizagem.

Abbad & Sallorenzo (2001) aconselham que seja preciso que a organização (chefes, pares, colegas de outras unidades e áreas profissionais) propicie o suporte à transferência. Para que isso ocorra, é preciso criar um ambiente organizacional facilitador da aprendizagem contínua, como sugerem Tracey, Tannenbaum & Kavanagh (1995), no qual os membros tenham múltiplas oportunidades e muita autonomia para buscar o próprio crescimento profissional. A construção desse ambiente compreende uma mudança cultural nas relações entre os integrantes da organização, os quais necessitarão uns dos outros para aperfeiçoar seus próprios crescimentos profissionais. Logo, estudos indicam que variáveis psicossociais de apoio ao uso de novas habilidades no trabalho são importantes preditoras de Transferência de Treinamento (Abbad, 1999; Salas & Cannon-Bowers, 2001; Roullier & Goldstein, 1993).

Assim, as variáveis de suporte materiais e psicossociais são ferramentas que buscam em sua natureza avaliar a realidade da transferência de treinamento, podendo ser uma forma para que o avaliador/pesquisador/analista verifique o contexto a fim de que tomadas de decisões sejam realizadas de maneira consciente e organizada.

3. Metodologia de Pesquisa

A presente pesquisa possui uma finalidade pura, abordagem quantitativa e nível exploratório (Gil, 2016) a qual objetiva avaliar os impactos que o Projeto Primeiro Passo desenvolve para jovens aprendizes no município de Fortaleza/CE, por meio das variáveis de suporte materiais e psicossociais.

Desse modo, a temática sobre as variáveis de suporte material e psicossocial foram fundamentadas, sobretudo, a partir do trabalho desenvolvida por Abbad no ano de 1999 em sua

tese de doutorado intitulada - Um Modelo Integrado de Avaliação de Impacto do Treinamento no Trabalho IMPACT. As características do instrumento da referida autora foram comprovadas com eficácia; o instrumento original forma três fatores, bem como a validação do modelo ocorreu com um público do TCU – Tribunal de Contas da União, em Brasília. Logo, houve a decisão de utilizar esse instrumento ao contexto da pesquisa visando uma adaptação, pois foi comprovada eficácia em medir suporte psicossocial e suporte material, variáveis preditivas de transferência de treinamento.

Para isso utilizou-se em parte o instrumento desenvolvido por Abbad, bem como foi preservada em essência a redação dos itens. Todavia, houve uma adaptação, sobretudo, de linguagem a partir de três situações. A primeira alteração ocorreu nas palavras “organização” e/ou “trabalho” que foram substituídas pela palavra “estágio”. A segunda modificação circunscreveu a composição da escala de avaliação do tipo Likert que Abbad apresenta cinco pontos (5 – concordo totalmente com a afirmativa; 4 – concordo com a afirmativa; 3 – não concordo e nem discordo da afirmativa; 2 – discordo um pouco da afirmativa; 1 – discordo totalmente da afirmativa) o qual foi alterado por seis pontos (0 – não sei responder; 1 – discordo totalmente; 2 – discordo parcialmente; 3 – não concordo, nem discordo; 4 – concordo parcialmente; 5 – concordo totalmente). A terceira alteração é que foram consideradas apenas os itens que trataram sobre as variáveis psicossociais e materiais. Essas decisões poderiam produzir, por um lado, um risco que envolve a validade e a fidedignidade do estudo, por outro lado, significaria precisão, adequação e confiabilidade para o estudo (como mostra a parte 4).

Em se tratando da amostra da pesquisa de campo, classificada por conveniência foram convidados os jovens do Projeto Primeiro Passo que atendessem a dois filtros: 1) ser do Jovem Aprendiz (estar no ensino médio e ter entre 16 e 24 anos); 2) estar estagiando e fazendo o curso de treinamento no projeto. Nesse sentido, foi considerado, no município de Fortaleza/CE, apenas 1 locus (existem outros locais tanto no município de Fortaleza quanto nos interiores do Ceará que são credenciados e que não foram considerados, pois pretende-se no futuro expandir o estudo) que circunscreve 96 jovens dividido entre as turmas de comércio e assistente administrativo. No entanto, por motivo de ausência nos dias visitados conseguiu-se aplicar o questionário com 74 jovens presentes (os outros 22 não estavam presentes no dia das aplicações). A visita foi realizada durante o mês de junho de 2019.

A coleta de dados da pesquisa de campo considerou as orientações éticas relacionadas aos respondentes. Em primeiro lugar foi solicitado através de ofício à liberação da mesma, logo após a liberação foi relatado no ato da aplicação sobre o sigilo dos respondentes na pesquisa. Os 74 jovens presentes responderam de maneira voluntária e concordaram em participar sem

receber ou fazer pagamentos relacionados à pesquisa. No próprio questionário não foi solicitado nome e, os participantes dessa forma foram mantidos em sigilo. Em síntese, as identidades dos participantes e o nome do lócus da pesquisa foram preservados, conforme determina as exigências da Universidade Federal do Ceará (UFC) em pesquisas que envolvem os seres humanos.

Desse modo, os 74 respondentes possuíam as seguintes características: I) sexo: 59,46% (n=44) feminino e 40,54% (n=30) masculino; II) a faixa etária: 72,97% (n=54) correspondem idade de 19 a 24 anos e 27,03% (n=20) apresenta idade de 16 e 18 anos; III) rendimento familiar: 51,35% (n=38) recebe entre um ou mais de um salário mínimo, 41,89% (n=31) recebe meio salário mínimo, e 6,76% (n=5) vive com apenas o valor da bolsa de estágio no valor de R\$ 678,0 reais; IV) número de pessoas na família: 66,22% (n=49) tem aproximadamente entre 3 e 5 pessoas na família, 24,32% (n=18) tem entre 6 e 10 pessoas na família e 9,42% (n=7) tem entre 1 e 2 pessoas na família.

Diante disso, após a coleta a partir da pesquisa de campo, os dados brutos foram tratados e analisados quantitativamente. Para isso, utilizou-se o programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), em sua versão 20.0 para Windows a partir de técnicas estatísticas multivariadas, envolvendo o alfa de Cronbach, a Análise Fatorial Exploratória e a Análise de Regressão Linear Múltipla, seguindo a concepção de Field (2009) e Hair et al. (2009). Os dados coletados foram apresentados por meio de tabelas, quadros e gráficos a fim de garantir o rigor metodológico, científico e consistente a fim de alcançar os objetivos da pesquisa.

4. Análise e Discussão dos Dados

As análises dos dados estão organizadas a partir de quatro partes, tais como: 4.1) qualidade da escala de avaliação; 4.2) medição da escala de avaliação; 4.3) impactos da escala de avaliação; 4.4) discussão dos resultados, conforme retrata-se a seguir.

4.1. Qualidade da escala de avaliação

A escala de avaliação do tipo Likert da presente pesquisa apresenta um total de 20 itens medidos, com seis categorias de medidas (0- não sei responder; 1 – Discordo Totalmente; 2 – Concordo parcialmente; 3- Não concordo, nem discordo; 4 – Concordo Parcialmente e 5 – Concordo Totalmente). A fim de avaliar, inicialmente, a qualidade da escala, aplicamos duas técnicas estatísticas: α de Cronbach e a Correlação do Item Total Correlação (CITC) como sugerem Field (2009) e Hair et al. (2009).

Assim, o alfa de Cronbach dos 20 itens nos mostra que o α é igual a 0,896. Desse modo, o valor descrito está acima do indicado, pois Field (2009, p. 594) destaca que “[...] um valor de 0,7 – 0,8 é aceitável para o α de Cronbach e valores substancialmente mais baixos indicam uma escala não confiável”. Todavia, calculou-se a CITC na escala de Likert dos 20 itens e observa-se que dentre os 20 itens existe o item B18 que apresenta um valor de 0,01 (CITC) que está abaixo do que é recomendado pela literatura, pois Field (2009, p. 598) afirma que “Numa escala confiável, todos os itens devem se correlacionar com o total [...], pois quaisquer valores menores que 0,3 [...] estão com problemas [...]”.

Diante disso, retirou-se da nossa análise o item B18 (problema de formulação) e calculou-se novamente a escala de avaliação agora com 19 itens que a priori estavam com boa qualidade (o item B18 foi descartado). Logo, percebe-se que o valor de alfa de Cronbach da escala com 19 itens foi igual a 0,905, alcançando um valor de qualidade superior aos da escala de 20 itens (analisados anteriormente, sendo $\alpha = 0,896$), bem como verificou-se que a CITC alcançou valores entre [0,37; 0,649] como destaca a Tabela 1.

Tabela 1 – Estatística do item total dos 19 itens.

	CITC
B.1 Meu campo de estágio tem fornecido os recursos materiais (equipamentos, materiais, mobiliário e similares) necessários ao bom uso, no trabalho, das habilidades que aprendi no curso.	0,605
B.2 Os recursos materiais estão em boas condições de uso.	0,611
B.3 Os móveis, materiais, equipamentos e similares têm estado disponíveis em quantidade suficiente à aplicação do que aprendi no curso.	0,588
B.4 Os equipamentos, máquinas e/ou materiais por mim utilizados estão em boas condições de uso.	0,427
B.5 As ferramentas de trabalho (micros, máquinas e similares) são de qualidade compatível com o que aprendi no curso.	0,577
B.6 O local onde faço estágio, no que se refere a espaço, mobiliário, iluminação, ventilação e/ou nível de ruído, é adequado à aplicação correta das habilidades que aprendi no curso.	0,649
B.7 Fornece recursos em quantidades suficientes.	0,562
B.8 A instituição do projeto fornece os recursos materiais necessários.	0,541
B.9 As ferramentas de trabalho são compatíveis com a aplicação eficaz de novas habilidades.	0,632
B.10 O local de estágio é adequado à aplicação de um novo aprendizado.	0,439
B.11 Tenho tido oportunidades de usar no meu estágio as habilidades que aprendi no curso.	0,568
B.12 Os objetivos de trabalho estabelecidos pelo meu chefe encorajam-me a aplicar o que aprendi no curso.	0,552
B.13 Tenho sido encorajado pela minha chefia imediata a aplicar, no meu estágio, o que aprendi no curso.	0,600
B.14 Meu chefe imediato tem criado oportunidades para planejar comigo o uso das novas aprendizagens.	0,663
B.15 Eu recebo as informações necessárias à correta aplicação das novas habilidades no meu trabalho.	0,569
B.16 Em meu ambiente de estágio, minhas sugestões, em relação ao que foi ensinado no curso são levadas em consideração.	0,628
B.17 Meus colegas mais experientes apoiam as tentativas que faço de usar no estágio o que aprendi no curso.	0,370

B.19 Tenho recebido elogios quando aplico corretamente no estágio as novas habilidades que aprendi no curso.	0,441
B.20 Quando tenho dificuldades em aplicar eficazmente as novas habilidades, recebo orientações de como fazê-lo.	0,453

Fonte: Elaboração dos autores.

Portanto, a Tabela 1 mostra que a escala Likert dos 19 itens apresenta uma boa qualidade em cada um dos 19 itens, pois os valores do CITC estão acima de 0,3. Exemplo: o item B1 - Meu campo de estágio tem fornecido os recursos materiais (equipamentos, materiais, mobiliário e similares) necessários ao bom uso, no trabalho, das habilidades que aprendi no curso – apresenta CITC igual a 0,605, indicando que os 74 jovens estagiários compreenderam a natureza do item, bem como sua conotação não apresentou ambiguidade para os 74 respondentes. Esse processo ocorreu nos outros itens: B.2, B.3, B.4, B.5, B.6, B.7, B.8, B.9, B.10, B.11, B.12, B.13, B.14, B.15, B.16, B.17, B.19 e B.20.

4.2. Medição da escala de avaliação

Na medição da escala de avaliação utilizou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE) a partir do método de componentes principais, pois a escala Likert de avaliação dos 19 itens possui uma multiplicidade de conotação em suas semânticas. Desse modo, essa técnica multivariada possibilita conforme Hair et al. (2009, p. 104) “[...] encontrar um modo de condensar (resumir) informação contida em diversas variáveis originais em um conjunto menor de novas dimensões compostas ou variáveis estatísticas (fatores) com a perda mínima de informações [...]”. Desse modo, verificou-se que não houve nenhuma violação em seus pressupostos, são eles:

a) a amostra formada pelos 74 jovens aprendizes está classificada como boa, pois o KMO é igual a 0,799; o teste de esfericidade apresenta um $p < 0,001$; a matriz anti-imagem passou a variar entre [0,688; 0,892]; e as comunalidades dos itens após a extração alcançou valores entre [0,501; 0,730];

b) a extração dos fatores informa que a variância total explicada é igual a 62,596%; o gráfico *scree plot*, a partir do critério da raiz latente, evidencia que a escala dos 19 itens mede quatro fatores significativos;

c) rotação dos fatores a serem extraído, método Varimax, evidencia que o compartilhamento das cargas fatoriais comprova a existência de quatro fatores a partir dos 19 itens, como mostra a Tabela 2. Logo, resolveu-se nomeá-los conforme suas cargas fatoriais e naturezas semânticas, tais como:

A. Fator 1 – B3; B4; B6; B10 – Instalações de infraestrutura da instituição – α de

Cronbach igual 0,731 e a CITC variou entre [0,342; 0,654];

B. Fator 2 – B11; B12; B13; B15; B16; B17 – Aplicação das habilidades do estagiário – α de Cronbach igual 0,822 e a CITC variou entre [0,526; 0,693];

C. Fator 3 – B5; B7; B8; B9 – Ferramentas de manuseio de trabalho institucional – α de Cronbach igual 0,784 e a CITC variou entre [0,494; 0,655];

D. Fator 4 – (B1; B2; B14; B19; B20) = Disponibilidade de recursos materiais da instituição e orientação pedagógica - α de Cronbach igual 0,705 e a CITC variou entre [0,374; 0,591];

Tabela 2 – Matriz de componente rotativa.

Rotated Component Matrix^a				
	Component			
	1	2	3	4
B.1 Meu campo de estágio tem fornecido os recursos materiais (equipamentos, materiais, mobiliário e similares) necessários ao bom uso, no trabalho, das habilidades que aprendi no curso	,585		,444	,306
B.2 Os recursos materiais estão em boas condições de uso	,640			,356
B.3 Os móveis, materiais, equipamentos e similares têm estado disponíveis em quantidade suficiente à aplicação do que aprendi no curso	,696			
B.4 Os equipamentos, máquinas e/ou materiais por mim utilizados estão em boas condições de uso.	,846			
B.5 As ferramentas de trabalho (micros, máquinas e similares) são de qualidade compatível com o que aprendi no curso.	,440		,650	
B.6 O local onde faço estágio, no que se refere a espaço, mobiliário, iluminação, ventilação e/ou nível de ruído, é adequado à aplicação correta das habilidades que aprendi no curso.	,608		,455	
B.7 Fornece recursos em quantidades suficientes			,636	
B.8 A instituição do projeto fornece os recursos materiais necessários			,637	
B.9 As ferramentas de trabalho são compatíveis com a aplicação eficaz de novas habilidades	,406		,693	
B.10 O local de estágio é adequado à aplicação de um novo aprendizado	,304			,764
B.11 Tenho tido oportunidades de usar no meu estágio as habilidades que aprendi no curso.		,519	,610	
B.12 Os objetivos de trabalho estabelecidos pelo meu chefe encorajam-me a aplicar o que aprendi no curso		,772		
B.13 Tenho sido encorajado pela minha chefia imediata a aplicar, no meu estágio, o que aprendi no curso.	,325	,693		
B.14 Meu chefe imediato tem criado oportunidades para planejar comigo o uso das novas aprendizagens.	,409	,613		,307
B.15 Eu recebo as informações necessárias à correta aplicação das novas habilidades no meu trabalho.		,598		
B.16 Em meu ambiente de estágio, minhas sugestões, em relação ao que foi ensinado no curso são levadas em consideração.	,597	,435		
B.17 Meus colegas mais experientes apoiam as tentativas que faço de usar no estágio o que aprendi no curso.		,663		

B.19 Tenho recebido elogios quando aplico corretamente no estágio as novas habilidades que aprendi no curso.		,506	,458	,302
B.20 Quando tenho dificuldades em aplicar eficazmente as novas habilidades, recebo orientações de como fazê-lo.		,314		,654

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 17 iterations.

Fonte: Elaboração dos autores.

Assim, a Tabela 2 destaca que a escala dos 19 itens mensura em sua composição 4 fatores, são eles: Fator 1 - Instalações de infraestrutura da instituição; Fator 2 - Aplicação das habilidades do estagiário; Fator 3 - Ferramentas de manuseio de trabalho institucional; Fator 4 - Disponibilidade de recursos materiais da instituição e orientação pedagógica.

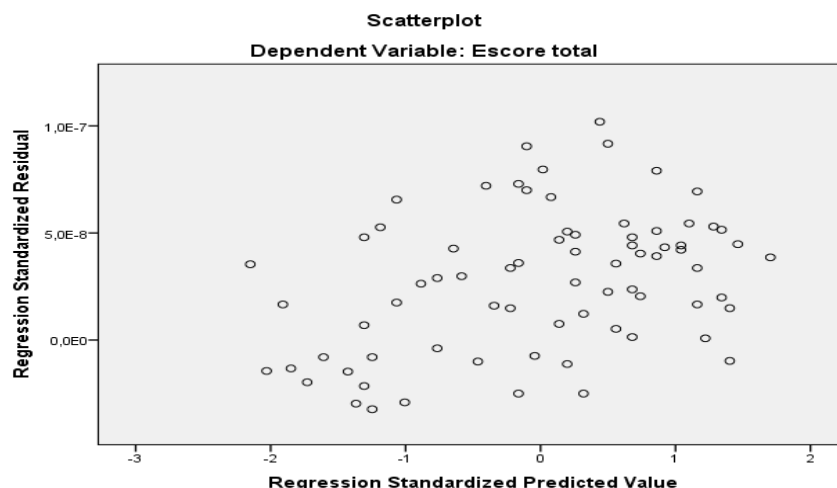
4.3. Impactos da escala de avaliação

A fim de avaliar a influência (positiva ou negativa) dos 4 fatores significativos, optou-se em aplicar uma técnica estatística denominada Regressão Linear Múltipla (RLM). Desse modo, foi suposto um modelo linear múltiplo fixando como variável dependente – o escore total e como variáveis independentes o escore fator 1, o escore fator 2, o escore fator 3 e o escore fator 4.

A partir disso, observa-se que o modelo adere as variáveis pré-fixadas, pois conforme Field (2009, p. 196), “a ANOVA nos informa também se o modelo adere de forma significativa aos dados” uma vez que seu valor apresentou um $p < 0,001$. Além disso, verificou-se que as condições que estruturam a RLM atendem seus pressupostos de estruturação, tais como:

a) a existência de linearidade e homocedasticidade foi confirmada a partir do gráfico ZPRED versus ZRESID já que seus pontos são aleatórios sobre o seu quadrante (Field, 2009; Hair et al., 2009), como destaca o Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 – Existência de linearidade e homocedasticidade.



Fonte: Elaboração dos autores.

b) inexistência de multicolinearidade verificou-se que os valores VIF estão entre [1,7; 3,08], sendo menores que 10, bem como os valores das tolerâncias estão entre [0,32; 0,58], sendo acima de 0,1, indicando adequação em ambos os pressupostos (Field, 2009; Hair et al., 2009).

c) os erros serem independentes nota-se que esse pressuposto foi examinado pelo teste de Durbin-Watson, que possui um valor igual a 1,17, estando entre 1 e 2 (Field, 2009; Hair et al., 2009);

d) inexistência de valores atípicos verificou-se que a distância máxima de Mahalanobis é igual a 22,3, sendo menor que 25 para grandes amostras (Field, 2009); a distância máxima de COOK's é menor que 0,001 sendo menor que 1 (Field, 2009); e o valor médio que o teste de Leverage apontou é igual a 0,054, estando próximo do valor de 0,067 ($[k+1]/n = 5/74 = 0,067$) (FIELD, 2009; HAIR et al., 2005), como mostra a Tabela 3.

Tabela 3 – Estatística dos resíduos

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Mahal. Distance	0,513	22,300	3,946	3,456	74
Cook's Distance	0,000	0,000	0,000	0,000	74
Centered Leverage Value	0,007	0,305	0,054	0,047	74

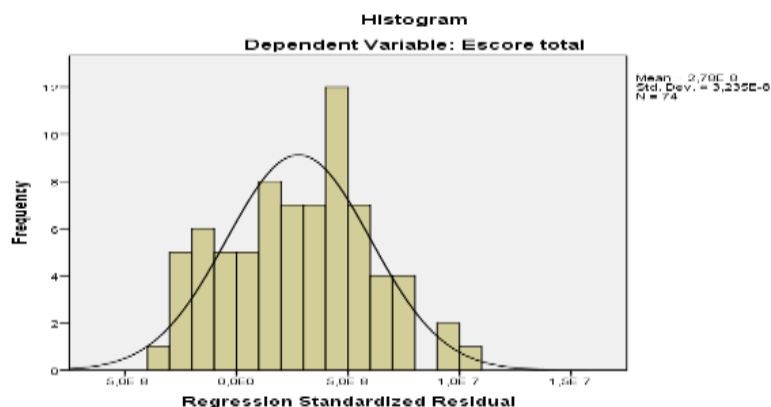
a. Dependent Variable: Escore total

Fonte: Elaboração dos autores.

e) existência de normalidade dos resíduos, o Gráfico 2, mostra sua normalidade dos

resíduos.

Gráfico 2 – Normalidade dos resíduos



Fonte: Elaboração dos autores.

Após verificar que os pressupostos da RLM foram atendidos, resolveu-se avaliar a magnitude dos fatores a partir dos coeficientes Betas já que os mesmos indicam “[...] uma ideia melhor da importância de um preditor para um modelo” (Field, 2009, p. 199). Logo, verificou-se que a magnitude dos fatores está organizada sequencialmente em: Fator 2 – Habilidades para a transferência no ambiente de treinamento (Beta = 0,40); Fator 4 – Recursos materiais no campo de estágio e novas habilidades (Beta = 0,307); Fator 3 – Ferramentas de trabalho (Beta = 0,267); e Fator 1 - Recursos materiais (Beta = 0,232), sendo que todos crescem positivamente ($B_{\text{fator 1}} = B_{\text{fator 2}} = B_{\text{fator 3}} = B_{\text{fator 4}} = 1$), conforme apresenta a Tabela 4.

Tabela 4 – Coeficientes para os 3 fatores

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	1,013E-014	0,000000		0,000	1,000
	Escore fator 4	1,000	0,000	0,307	65408593,458	0,000
	Escore fator 3	1,000	0,000	0,267	76324538,874	0,000
	Escore fator 2	1,000	0,000	0,400	101665340,871	0,000
	Escore fator 1	1,000	0,000	0,232	60450660,116	0,000

a. Dependent Variable: Escore total

Fonte: Elaboração dos autores.

Por outro lado, a escala de avaliação dos 19 itens proporciona destacar a existência de um modelo linear múltiplo, como mostra a figura 1, que apresenta uma explicação total de 100%, assumindo como variável dependente “o Escore total” e como variáveis independentes

“o escore fator 1, o escore fator 2, o escore fator 3 e o escore fator 4”. Logo, o modelo linear múltiplo é formado pela equação (1) a seguir.

Figura 1 – Equação do modelo linear

$$\begin{array}{c} \text{Saída} = (\text{Modelo}) + \text{Erro} \\ \Downarrow \\ \text{Escore total} = 1,013 \cdot 10^{-14} + 1 \cdot \text{Escore fator 1} + 1 \cdot \text{Escore fator 2} + 1 \cdot \text{Escore fator 3} + 1 \cdot \text{Escore fator 4} \end{array} \quad (1)$$

Fonte: Elaboração dos autores.

Nesse sentido, percebeu-se que o modelo Linear Múltiplo apresenta um crescimento positivo nas variáveis previsoras ($B_{\text{fator 1}} = B_{\text{fator 2}} = B_{\text{fator 3}} = B_{\text{fator 4}} = 1$) sobre a variável dependente (escore total), bem como possuem uma magnitude/peso para explicar em 100% o modelo linear da escala de avaliação formada pelos 19 itens que passam a estar nessa ordem: Fator 2 – Aplicação das habilidades do estagiário (Beta = 0,40); Fator 4 – Disponibilidade dos recursos materiais da instituição e orientação pedagógica (Beta = 0,307); Fator 3 – Ferramenta de manuseio de trabalho institucional (Beta = 0,267); e Fator 1 – Instalações de infraestrutura da instituição (Beta = 0,232).

4.4. Discussão dos resultados

A escala de avaliação do tipo Likert dos 19 itens inspirado em uma parte no modelo desenvolvido pela Abbad (1999) apresenta em sua composição uma qualidade satisfatória e medem em sua essência itens que tratam sobre o suporte material e psicossocial, como foi verificado nos resultados acima.

Percebe-se que Abbad (1999) tem como base o modelo MAIS o qual desenvolve seus pressupostos para o Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho (IMPACT), que analisa o valor preditivo de múltiplas variáveis e integra, em uma única abordagem, a avaliação dos três níveis de avaliação: reação, aprendizagem e impacto. Em síntese, o IMPACT consta de sete variáveis: (1) Percepção de suporte organizacional, (2) Características do treinamento, (3) Características da clientela, (4) Reação (5) Aprendizagem, (6) Suporte à transferência e (7) Impacto do Treinamento no Trabalho. Todavia, foi considerada, nessa pesquisa, apenas essa última variável, isto é, foi realizado um recorte dessa variável já que as mesmas tratam sobre o suporte material e psicossocial, bem como apresentam similaridade com o objetivo do Projeto Primeiro Passo do município de Fortaleza/CE.

Para Abbad (1999) o último componente do IMPACT, Impacto do Treinamento no

Trabalho, é definido como a autoavaliação feita pelo próprio participante sobre os efeitos do treinamento nos seus níveis de desempenho, motivação, autoconfiança e abertura à mudança nos processos de trabalho.

Desse modo, acredita-se que essa situação corrobora, por um lado, com os vários estudos nacionais (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003), por outro lado, com as ideias de Bourdieu quando trata do contexto do campo e ambiente cultural organizacional o qual considera que a sociedade seria uma estrutura estruturante na medida em que suas mais profundas relações estão constantemente sendo reestruturada a partir das ações dos seus indivíduos, tendo a educação uma concentração das estruturas do pensamento dos indivíduos, e também nas manifestações externalizadas por suas ações (Bourdieu, 1996; Bourdieu, 1998; Bourdieu, 2010; Bourdieu, 2015).

Diante dessa complexidade, como demonstrou os resultados, os 19 itens clarificam em parte esse fenômeno ao tratar de variáveis de suporte, isto é, reagrupando-os a partir de 4 fatores (AFE), são eles: fator 1 – Instalações de infraestrutura da instituição; fator 2 – Aplicação das habilidades do estagiário; fator 3 – Ferramenta de manuseio de trabalho institucional e fator 4 – Disponibilidade dos recursos materiais da instituição e orientação pedagógica, sendo que a partir da RLM a maior influência para explicar a realidade coletada dos 74 jovens, concentram-se sobre o fator 2 o qual tem o chefe, os estagiários e as sugestões como mediadores durante o processo de ação desenvolvidos pelos jovens aprendizes. Ou seja, tal achado transcendendo uma compreensão mais pontual sobre os dois fatores iniciais proposto por Abbad (1999), mesmos tratando de variáveis de suporte material e psicossociais.

Nota-se que essa refinação em 4 fatores reafirma tanto a particularidade do modelo de Abbad (1999), que trata da incorporação dos novos conhecimentos e habilidades dos colaboradores através da organização e suas ferramentas como recursos essenciais para a melhoria de seu processo de aprendizagem quanto assemelham-se com outros estudos (Abbad & Sallorenzo, 2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003) em se tratando do contexto que circunscreve as variáveis de suporte material e psicossociais, ambas fixadas sobre o suporte a treinamento. Estas utilizam de apoio de pessoas mais experientes (gerentes, supervisores, chefe) para minimizar os possíveis efeitos negativos sobre as situações problemas que envolvem a realidade.

Observa-se que as atividades de treinamento e seu desenvolvimento representam hoje peças fundamentais na construção de um novo perfil profissional e ainda se tornam instrumentos eficazes de aprendizagem de novas habilidades exigidas pelas mudanças tecnológicas, sociais e econômicas do mercado de trabalho (Abbad, 1999; Abbad & Sallorenzo,

2001; Borges-Andrade, 2002; Lacerda & Abbad, 2003; Nascimento, 2019), isto é, exige-se mão de obra especializada.

No entanto, vale destacar que o instrumento em parte desenvolvido por Abbad e adaptado para esse estudo poderiam implicar em risco tanto no que envolve a validade e a fidedignidade como poderia significar falta de precisão, nenhuma adequação e precariedade na confiabilidade no estudo já que houve modificação em três situações (palavra, ponto de corte, utilização de apenas as variáveis materiais e psicossociais). Isso poderia implicar em tomada de risco, isto é, após realizar a pesquisa de campo, coletar os dados e transformar os dados em informações poderia ocorrer o caso que o modelo proposto por Abbad não poderia se estender para as características cultural, social e local dos jovens do Primeiro Passo situado no município de Fortaleza/CE uma vez que envolve outra realidade.

Diante disso, teve-se o cuidado rigoroso em avaliar tal situação, pois uma vez infligido um dos pressupostos teórico, técnico, procedimental conotaria falso juízo de valor e consequentemente significaria um estudo avaliativo precário ou descomprometido. Por isso, é importante que ao tratar de estudos/pesquisas avaliativas um dos pontos críticos circunscreve a efetividade do instrumento de pesquisa acompanhado de sua validade e fidedignidade como objetivou-se os resultados alcançados por essa pesquisa.

Compreende-se que ter conhecimento do presente estudo poderá ser fixado como um meio e uma ferramenta para estudos posteriores, bem como o recorte desse instrumento poderá ser uma alternativa avaliativa eficaz para avaliar os outros territórios a nível nordeste, pois o Projeto Primeiro Passo transcende o município de Fortaleza/CE (a pesquisa ocorreu apenas em 1 (uma) sede), pois sabe-se que atualmente, conforme Cardoso & Uchoa (2019), “[...] Em todo o Ceará, são mil empresas credenciadas. Somente na região do Cariri são 82 empresas parceiras ofertando 329 vagas”.

Assim, acredita-se que avaliar envolve mais do que emitir juízo de valor, mas acompanhar/monitorar o processo que é gerenciado durante as ações e ainda propor estratégias consciente para novas tomadas de decisões. Por isso, a importância dessa pesquisa em fazer esse monitoramento inicial. Ademais a pesquisa se limita em avaliar apenas as variáveis de suporte materiais e psicossociais, ou seja, existem outros contextos que podem ser avaliados e monitorados (planejamento, gestores, credenciamento e outras situações).

5. Considerações Finais

Esta pesquisa buscou avaliar os impactos que Projeto Primeiro Passo desenvolve para

jovens aprendizes no município de Fortaleza/CE, tomando como referência teórica o modelo proposto por Abbad (1999), que engloba sete variáveis, são elas: Percepção de suporte organizacional, Características do treinamento, Características da clientela, Reação, Aprendizagem, Suporte à transferência e Impacto do Treinamento no Trabalho. A última componente é composta por 3 subcomponentes: fatores situacionais de apoio, suporte material, e consequências associadas ao uso de novas habilidades (Abbad, 1999).

Todavia, foi feito um recorte dessa última variável, tendo em vista que elas tratam sobre o suporte material e psicossocial, pois o impacto do treinamento do trabalho faz uma autoavaliação do participante, assumindo características similares ao objetivo do Projeto Primeiro Passo no município de Fortaleza/CE. Logo, a partir da amostra intencional de 74 jovens aprendizes foi realizado, sobretudo, uma análise fatorial exploratória na escala Likert (adaptando os itens para esse público) de avaliação com 19 itens, identificando 4 fatores significativos, são eles: Fator 1 – Instalações de infraestrutura da instituição; Fator 2 – Aplicação das habilidades do estagiário; Fator 3 – Ferramenta de manuseio de trabalho institucional e Fator 4 – Disponibilidade dos recursos materiais da instituição e orientação pedagógica.

Desse modo, a partir da regressão linear múltipla, percebeu-se que a maior influência para explicar a realidade coletada dos 74 jovens são as aplicações das habilidades do estagiário sobre a ação prática da experiência pré-profissional, tendo o chefe e os estagiários e as sugestões como colaboradores para tais estímulos, aplicando esses jovens aprendizes durante suas práticas. Em seguida, vê-se que a disponibilidade de recursos materiais e orientação pedagógica fazem-se necessário durante as ações a serem desenvolvidas pelos estagiários uma vez que possuir recursos em boas condições articuladas com uma orientação pedagógica diretiva ajudará aos estagiários para ações organizadas e precisas. Após isso, nota-se que as ferramentas de manuseio e as instalações de infraestrutura da instituição devem ser fixadas em bons estados a fim de propor uma atuação efetiva do estagiário. Tal ordem de acontecimentos está garantindo um estágio de efetividade para os jovens aprendizes.

Vale destacar que o Fator 1 (Instalações de infraestrutura da instituição) e o Fator 3 (Ferramenta de manuseio de trabalho institucional) estão ligadas a variável de suporte material, enquanto que Fator 2 (Aplicação das habilidades do estagiário) está ligada as variáveis psicossociais. Já o Fator 4 (Disponibilidade dos recursos materiais da instituição e orientação pedagógica) articula em sua composição variável de suporte material e as variáveis psicossociais.

Por fim, apresentam-se sugestões para trabalhos futuros: 1) verificar outras localidades

na região do nordeste brasileiro; 2) desenvolver um estudo comparativo entre as unidades existentes; 3) aplicar o instrumento completo de Abbad e em seguida avaliar seus contextos; 4) e dentre outras possibilidades.

Referências

Abbad, G (1999). *Um modelo integrado de avaliação de impacto do treinamento no trabalho: IMPACT*. 262 f. (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Abbad, G., Pilati, R. & Andrade, J.E.B. (1999). Percepção de suporte organizacional: Desenvolvimento – validação de um questionário. *RAC*, 3(2): 29-51.

Abbad, G & Sallorenzo, L. H(2001). *Desenvolvimento e Validação de escalas de suporte à transferência de Treinamento*. *Revista de Administração*, São Paulo v. 36, n. 2, p. 33-45.

Abbad, G., Pantoja, M. J. & Pilati, R. (2001). *Avaliação de treinamento: o estado da arte e o futuro necessário*. In: Encontro anual da ANPAD, 25., 2001, Campinas. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD. 1 CDROM.

Abbad, G. et al (2012). Impacto do treinamento no trabalho: medida em amplitude. In: _____; et al. *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação*. Porto Alegre: Artmed, p. 145-162.

Borges – Andrade, J. E. (2002). *Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento*. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número especial), 31-43.

Bourdieu. P. (1996). *Razões Práticas: sobre a teoria da ação*. Tradução de Mariza Corrêa. Campinas: Papirus.

Bourdieu, P. (1998). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bourdieu, P. (2010). *Ofício de Sociólogo: metodologia da pesquisa na sociologia*. Rio de Janeiro: Vozes.

Bourdieu, P.(2015). *Escritos de Educação*. Rio de Janeiro: Vozes.

Cano, I. (2002). *Introdução à avaliação de programas sociais*. Rio de Janeiro: FGV.

Cardoso, A & Uchoa, N. Governo qualifica quase 10 mil jovens através do Primeiro Passo. (2019). 02 de novembro de 2019, <https://www.ceara.gov.br/2019/10/04/governo-qualifica-quase-10-mil-jovens-atraves-do-primeiro-passo/>

Depresbiteris, L. (1989). *O desafio da avaliação da aprendizagem*. São Paulo: EPU.

Dias Sobrinho, J. (2002). *Universidade e Avaliação: entre a ética e o mercado*. Florianópolis: Insular.

Escorza, T. E. (2003). Desde Los Tests Hasta La Investigación Evaluativa. Um Siglo. El XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 9 (1), 11-37. Disponível em: <http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm>. Acesso em: 06 mar. 2019.

Fernandes, D. (s/d). *Avaliação de programas e projetos educacionais: das questões teóricas às questões práticas*. Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Field, A.(2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.

Hair, J. F. et al. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.

Kirkpatrick, D. L. (2006). *Transformando Conhecimento em Comportamento: use o modelo dos quatro níveis para melhorar seu desempenho*. São Paulo: Futura.

Lacerda, E. R. M, & Abbad, G.S. (2003). Impacto do Treinamento no Trabalho: investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. *Revista de Administração Contemporânea*, 7 (4), p. 77-96.

Lima, M. A. M. (2005). *Avaliação de programas educacionais em organizações: contrato de avaliação e indicadores de aproveitamento*. Fortaleza: UFC.

Lima, M.A.M. (2008). *Auto-avaliação e desenvolvimento institucional na educação superior: projeto aplicado em cursos de administração*. Fortaleza: UFC.

Nascimento, S.F. (2019). *Avaliação de programas educacionais: estudo sobre variáveis de suporte psicossocial e material do Projeto Primeiro Passo*. 2019. 112 f. Dissertação. Universidade Federal do Ceará. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/46950>. Acesso em: 06 mar.2020.

Nascimento, S.F, Oliveira, F.H.P, & Lima, M.A.M. (2019). Avaliação centrada na administração e sua utilidade para processos decisórios de programas sociais. In: Lima, M.A.M; Silva, D.M. *Avaliação e gestão de programas em debate: experiência em ambientes organizacionais e educacionais*. Curitiba: CRV.

Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., & Kavanagh Avanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: the importance of work environment. *Journal of applied psychology*, 80, (2), 239-252.

Vianna, H. M. (2000). *Avaliação educacional e o avaliador*. São Paulo: Ibrasa.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Sumara Frota do Nascimento – 50%

Marcos Antonio Martins Lima – 25%

Jáderson Cavalcante da Silva – 25%