



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

NAMÍBIA MARIA LIMA E SILVA

FLORESCIMENTO NO TRABALHO E EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO: UMA ANÁLISE  
JUNTO A UNIVERSITÁRIOS CEARENSES

FORTALEZA

2014

NAMÍBIA MARIA LIMA E SILVA

FLORESCIMENTO NO TRABALHO E EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO: UMA ANÁLISE  
JUNTO A UNIVERSITÁRIOS CEARENSES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Administração do Departamento de  
Administração da Universidade Federal do  
Ceará.

Orientadora: Profa. Dra. Tereza Cristina  
Batista de Lima

FORTALEZA

2014

NAMÍBIA MARIA LIMA E SILVA

FLORESCIMENTO NO TRABALHO E EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO: UMA ANÁLISE  
JUNTO A UNIVERSITÁRIOS CEARENSES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 02/12/2014.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Suzete Suzana Rocha Pitombeira  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>o</sup> Ms. Sérgio Chaves Arruda  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, que ilumina meus passos e me dá  
forças para perseverar sempre.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais agradeço por todo o amor, carinho e atenção a mim sempre dedicados, ainda que na maior parte do tempo estejam fisicamente distantes.

Aos meus tios Nonato e Romualdo, agradeço as conversas, os conselhos e o suporte que me deram (e dão) ao longo desta minha jornada. Faltam-me palavras para expressar tamanha gratidão. Às minhas tias Almira, Lourdes e Marilac (*in memorian*), agradeço o amor a mim dedicado em diferentes etapas da minha vida. E, sobretudo, à minha avó Aridan (*in memorian*), agradeço o aconchego, o lar e os ensinamentos, que carregarei comigo por toda a vida.

À minha prima Renata, que em crucial momento de minha vida me expandiu os horizontes, me mostrando o caminho da Administração, agradeço a presença constante e o amor e carinho sinceros.

Ao meu amor e amigo, meu companheiro de vida há 8 anos, Ludson Lucas Leite, agradeço o suporte incondicional que me deu nesta e nas demais caminhadas da minha vida.

Aos meus caros colegas de curso, que me acompanharam, na vida e nos estudos, desde o primeiro semestre, agradeço pelo conhecimento que produzimos juntos e por todos os bons momentos compartilhados ao longo destes quatro anos. Em especial aos meus caros “TGA’s”: Anne de Andrade, Bárbara Pinho, Gislainy Mariano e Renan Gomes.

Aos professores, que proporcionaram importantes e profícuos momentos de reflexão e aprendizado, estes honradamente representados na figura da professora Tereza Cristina Batista de Lima, que foi meu “farol” durante o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço especialmente também ao professor Sérgio Chaves Arruda e à professora Suzete Suzana Rocha Pitombeira, que se disponibilizaram a participar da banca de avaliação e contribuir para este trabalho.

“[...] E não somente através das plantas

Todas as formas vivas desabroçam

E os seres humanos, mesmo ainda botões

Um dia, tão logo chegue a derradeira  
primavera

Flores tornar-se-ão... Somos flores de pessoa.”

(Anônimo)

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo investigar o nível de florescimento de estudantes universitários cearenses. A relevância desta temática se deve à importância da atividade de estágio para a formação profissional do estudante e da necessidade analisar o impacto desta atividade para o florescimento dos estudantes. Para atingir o objetivo deste estudo foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: i) verificar a relação das variáveis sociodemográficas obtidas por meio da pesquisa com o nível de florescimento no trabalho dos respondentes e ii) analisar qual dos fatores de florescimento é mais evidente para os entrevistados. O referido estudo partiu das seguintes hipóteses: i) não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros e há diferença no nível de florescimento de acordo com o semestre do curso e ii) admite-se que o Fator 1 (percepção da contribuição do trabalho para jovem) é mais evidente para os respondentes. Utilizou-se como base o referencial teórico sobre a Psicologia Positiva (que aborda os aspectos virtuosos dos indivíduos) e o Florescimento (que representa um estado de pleno desenvolvimento humano), além de conceituações e pesquisas sobre a atividade de Estágio. A metodologia utilizada foi quantitativa, descritiva, com pesquisa de campo realizada pelo método *survey* junto a 171 estudantes universitários cearenses. Os resultados apontam que não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros tampouco diferença entre os semestres do curso, que é mais significativa para o estudante a contribuição do trabalho para ele que sua própria contribuição para o trabalho e que os maiores níveis de florescimento estão associados a maiores níveis de renda; tendo sido confirmadas parcialmente as hipóteses inicialmente levantadas. Em futuras pesquisas, indica-se a necessidade de empreender estudos qualitativos que aprofundem a relação entre o florescimento e as atribuições do estagiário, bem como a correspondência entre a atividade de estágio tradicional e as atividades de pesquisa, monitoria e extensão (desenvolvidas na Universidade).

**Palavras-chave:** Florescimento. Psicologia Positiva. Estágio. Estudantes universitários.

## **ABSTRACT**

This research aims to investigate the level of flourishing Ceará college students. The relevance of this issue is due to the importance of stage activity for vocational training student and the need to analyze the impact of this activity to the flourishing of the students. To achieve the objective of this study the following specific objectives were established: i) verify the relationship of sociodemographic variables obtained through research with the flourishing level in the work of the respondents and ii) to analyze which of flowering factors is most evident for respondents . The study started from the following assumptions: i) there is no difference in the level of flourishing between genders and no difference in flourishing level according to the half of the course and ii) it is assumed that the Factor 1 (perception of the contribution of labor for young) is more evident for respondents. Was used as the theoretical framework based on Positive Psychology (which covers the positive aspects of individuals) and Flourishing (which is a state of full human development), as well as concepts and research on the stage of activity. The methodology used was quantitative, descriptive, with field research carried out by the method survey with the 171 Ceará college students. The results show that there is no difference in the level of flourishing between genders nor difference between the semesters of the course, which is more significant for the student contribution of labor to him that his own contribution to the work and that the greatest flourishing levels are associated with higher income levels; having partially been confirmed first hypotheses formulated. In future research, indicates the need to undertake qualitative studies to further investigate the relationship between flowering and tasks of the intern and the correspondence between the traditional stage of activity and research, monitoring and extension (developed at the University).

**Keywords:** Flourishing. Positive Psychology. Training. College students.



## LISTA DE SIGLAS

APA	<i>American Psychological Association</i>
EFLOT	Escala de Florescimento no Trabalho
CART	<i>Classification and Regression Trees</i>
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
DSM	Manual de Estatística e Diagnóstico das Desordens Mentais
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
PP	Psicologia Positiva
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
VIA	<i>Values in Action</i>

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – <i>The Mental Heath Spectrum</i> .....	21
Tabela 1 – Escala de Florescimento no Trabalho.....	35
Tabela 2 – Distribuição dos dados sociodemográficos .....	39
Tabela 3 – Distribuição de frequências das respostas às afirmações da EFLOT .....	40
Tabela 4 – Médias, desvios-padrão e percentis das respostas às afirmativas da EFLOT .....	41
Tabela 5 – Média de florescimento entre gêneros .....	42
Tabela 6 – Teste de T: variável gênero .....	42
Tabela 7 – Distribuição das médias de florescimento entre os semestres do curso .....	43
Tabela 8 – Teste ANOVA: diferença de florescimento entre os semestres .....	43
Tabela 9 – Análise CART: ênfase sociodemográfica.....	44
Tabela 10 – Análise CART: grupo categórico simplificado .....	45
Tabela 11 – Cargas fatoriais após rotação .....	47
Tabela 12 – Alfa de Cronbach .....	48
Tabela 13 – Médias, desvios-padrão e percentis dos Fatores 1 e 2.....	48
Tabela 14 – Teste T em pares.....	48
Tabela 15 – Média, desvio-padrão e percentil do Florescimento.....	49

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Apresentação do tema .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Hipóteses.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Justificativa .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 Etapas do Trabalho .....</b>	<b>13</b>
<b>2 PSICOLOGIA POSITIVA E FLORESCIMENTO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Surgimento da Psicologia Positiva .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Psicologia Positiva: conceitos e contribuições .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Florescimento .....</b>	<b>19</b>
<b>3 A ATIVIDADE DE ESTÁGIO.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Estágio: regulamentação e conceito .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Tipologias de Estágio.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Funções, importância e contribuições do Estágio.....</b>	<b>27</b>
<b>4 METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 Classificação da pesquisa .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 Coleta de Dados e Instrumento de Pesquisa .....</b>	<b>33</b>
<b>4.3 População e amostra.....</b>	<b>35</b>
<b>4.4 Tratamento e análise dos dados .....</b>	<b>36</b>
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>5.1 Perfil Sociodemográfico dos Respondentes.....</b>	<b>38</b>
<b>5.2 Variáveis Sociodemográficas e o Nível de Florescimento .....</b>	<b>41</b>
<b>5.3 Fatores de Florescimento no Trabalho.....</b>	<b>46</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>50</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>55</b>
<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>59</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>61</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Apresentação do Tema

A manutenção e a expansão das vantagens competitivas é uma preocupação que atualmente alcança tanto empresas quanto profissionais na busca e conquista de espaço no mercado. As tão almejadas vantagens competitivas, sobretudo na esfera individual, são resultantes do autoconhecimento, da compreensão do ambiente e do compromisso contínuo com o desenvolvimento (DUTRA, 1996).

Neste contexto, destacam-se as teorias que têm por base as virtudes dos indivíduos como ferramenta para desenvolver seu potencial, além de abordar o desenvolvimento das organizações com base na gestão do capital humano individualmente e em equipe (LUTHANS; YOUSSELF, 2004).

A Psicologia Positiva aborda o indivíduo sob seus aspectos virtuosos, em contraponto à Psicologia “tradicional”, que tem como foco o combate às desordens mentais (SELIGMAN, 2004); e tem como objetivo compreender e promover fatores que permitem aos indivíduos e comunidades atingir o florescimento (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Desse modo, são três os pilares (centros de pesquisa) da Psicologia Positiva: as emoções positivas, o caráter (ou traço) positivo e as instituições positivas. Decorrente desta abordagem, estruturou-se o conceito de Florescimento.

O Florescimento é definido em linhas gerais como um estado de pleno desenvolvimento, no qual o indivíduo experimenta saúde mental e bem-estar, generatividade (busca por realização, por ser produtivo), resiliência e possui capacidade efetiva de trabalhar produtivamente e contribuir para a sociedade (FRIEDRICKSON; LOSADA, 2005; HUPPERT; SO, 2009; DIENER *et al*, 2010).

A Escala de Florescimento, que inicialmente, contemplava aspectos relacionados à auto-percepção de sucesso do respondente em áreas importantes como relacionamentos, auto-estima, propósito e otimismo (DIENER *et al*, 2010), foi traduzida e validada por Silva e Caetano (2011) e, então, adaptada ao ambiente de trabalho por Mendonça *et al* (2014), possibilitando estudos sobre o nível de florescimento dos indivíduos exclusivamente com relação ao seu trabalho.

Neste estudo será abordado o florescimento no trabalho de estudantes universitários com experiência de estágio, dada a importância desta atividade para o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes, além de ser um modo de inserção do jovem no mercado de trabalho.

A seguir serão apresentados os objetivos do presente estudo, que vão ao encontro da necessidade emergente de se analisar e incrementar o diferencial competitivo de pessoas e organizações por meio de aspectos com abordagens mais subjetivas, que tenham como foco a percepção de ganho e desenvolvimento também por parte do profissional, complementando as já consolidadas teorias sobre capacitação e avaliação de desempenho..

## **1.2 Objetivos**

O objetivo principal deste estudo é investigar o nível de florescimento no trabalho de estudantes universitários com experiência de estágio.

Para atingir o objetivo principal, é necessário abordar os seguintes objetivos específicos:

- a) Verificar a relação das variáveis sociodemográficas obtidas por meio da pesquisa com o nível de florescimento no trabalho dos respondentes;
- b) Identificar o fator do florescimento no trabalho mais evidente para os respondentes.

## **1.3 Hipóteses**

As hipóteses utilizadas para a pesquisa que fundamenta este estudo são:

- a) Hipótese 1: não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros e há diferença no nível de florescimento de acordo com o semestre do curso;
- b) Hipótese 2: admite-se o Fator 1 (percepção da contribuição do trabalho para jovem) é mais evidente para os respondentes.

## **1.4 Justificativa**

Tem-se observado que o jovem hoje busca ingressar no mercado de trabalho cada vez mais cedo, movimento que pode ser inferido também pela ampla procura dos estudantes pelo acesso aos programas governamentais que fomentam esta inserção, como o Jovem Aprendiz.

Mais que meramente conceder uma colocação no mercado, as empresas têm papel fundamental no desenvolvimento destes estudantes, à medida que lhes possibilitam seu

primeiro contato com o ambiente organizacional enquanto atores deste constructo. Já a Universidade tem o importante papel de, ao passo que os possibilita a apreensão de vasto conhecimento teórico, aliar este conhecimento à prática profissional, por meio da aproximação das teorias à prática em sala de aula (por meio de estudos de caso e aplicabilidade dos conceitos) e da intermediação dos estudantes às experiências de estágio.

Quando teoria e prática são trabalhadas em conjunto, a teoria se mostra como um importante ponto de reflexão sobre a prática e é desenvolvida a busca pela compreensão desta com o propósito de transformá-la, aprimorando-a (SCHWARTZ, 2001).

No Brasil, são poucos os estudos voltados ao desenvolvimento dos estudantes em experiência de estágio e, em menor quantidade ainda, são os estudos que relacionam esta atividade ao nível de florescimento atingido por estudantes que estão passando por sua primeira experiência no ambiente organizacional; o que é uma lacuna importante, posto que profissionais com alto nível de florescimento profissional têm o sentimento que, por intermédio do trabalho, poderão obter boa vida, ser pessoas melhores e acabam sendo mais otimistas em relação às perspectivas de futuro (MENDONÇA *et al*, 2014).

Compreender o nível de florescimento que estas pessoas experimentam poderá contribuir sobremaneira para aprimorar o desenvolvimento da prática de estágio, além de que altos níveis de florescimento estão associados também a ganhos econômicos com redução do absenteísmo e incremento de desempenho no ambiente acadêmico e organizacional, além de contribuir para a redução de despesas com saúde (posto que estes indivíduos experimentam elevada saúde mental e bem estar) (HUPPERT; SO, 2009).

## **1.5 Etapas do trabalho**

Além deste capítulo introdutório, o presente trabalho apresenta mais cinco capítulos, apresentados a seguir.

No segundo capítulo é abordado o surgimento, conceito e contribuições da Psicologia Positiva, que serviu de base para o desenvolvimento da teoria do Florescimento, também será abordada nesse capítulo.

O terceiro capítulo tem como temática a atividade de estágio, com seus aspectos legais, conceituais, tipologias, funções, importância e dificuldades inerentes à esta atividade.

O quarto capítulo aborda a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa com base no objetivo geral e nos objetivos específicos do trabalho. São apresentadas explicações sobre a classificação da pesquisa, da amostra utilizada, sobre o instrumento utilizado para coleta dos dados e, por fim, são apresentadas as técnicas de tratamento e análise dos dados obtidos com a pesquisa.

No quinto capítulo são expostos e analisados os resultados obtidos com a pesquisa. Inicialmente é apresentada a composição da amostra, descrevendo as características sociodemográficas levantadas por meio de análise descritiva. Em seguida é apresentada a análise das relações existentes entre as variáveis e o nível de florescimento dos estudantes, por meio da distribuição dos dados em termos de frequências, teste das médias, teste de confiabilidade, teste t de Student, teste ANOVA e árvore de regressão com análise CART. Além disso, os dados são analisados sob o prisma da divisão da Escala de Florescimento no Trabalho em fatores.

As considerações finais sobre o trabalho, bem como apreciação crítica acerca das restrições desta pesquisa, são apresentados no sexto capítulo.

Ao final constam as referências utilizadas para a elaboração do trabalho, os apêndices (contendo as figuras que detalham o produto da Análise CART) e o anexo (que contém o questionário utilizado na coleta de dados para a pesquisa).



## 2 PSICOLOGIA POSITIVA E FLORESCIMENTO

Serão abordados neste primeiro o surgimento da Psicologia Positiva, seus conceitos e as contribuições e, por fim, será tratado sobre o Florescimento.

Chegou o tempo da tomada de decisão organizacional e da gestão de recursos humanos se transformar (...). As teorias predominantemente negativas que possuímos sobre o comportamento humano e a motivação nas organizações precisam dar lugar a uma gestão baseada nas forças e orientada para o positivo, focando-se no desenvolvimento do capital humano, social e psicológico das pessoas, para que ele atinja todo o seu potencial. Propomos que a gestão do capital psicológico positivo possa, em particular, canalizar os talentos, forças e capacidades psicológicas das pessoas, para se atingirem resultados merecedores, produtivos, éticos e sustentáveis, que resultem em vantagem competitiva. (LUTHANS; YOUSSELF, 2004, p. 157)

Inserido neste contexto de valorização do indivíduo como importante fonte de desenvolvimento organizacional encontra-se o Movimento da Psicologia Positiva, que trabalha essencialmente com as virtudes dos indivíduos para atingir estado de bem-estar e pleno desenvolvimento, o então chamado Florescimento (do inglês, “*flourishing*”), temas estes que serão abordados no presente capítulo.

### 2.1 Surgimento da Psicologia Positiva

Os estudos relativos à psicologia e à psiquiatria ganharam destaque no tratamento das disfunções centradas em doenças mentais no período após a Segunda Guerra Mundial, conforme destacado por Marujo *et al* (2007).

Seligman (2004, p. 34) complementa apontando a Segunda Guerra Mundial como marco do estudo focado apenas nas patologias. De acordo com o autor, antes disso, a Psicologia possuía apenas três missões: curar as doenças mentais (os psicólogos à época se limitavam a fazer testes, pois a terapia propriamente dita era responsabilidade dos psiquiatras); tornar a vida das pessoas mais produtiva e feliz (responsabilidade dos psicólogos que trabalhavam em empresas, escolas e quartéis); e, identificar e criar talentos (esta deu impulso considerável no avanço das pesquisas e ao desenvolvimento de testes de QI).

No entanto, após a Grande Guerra, por conta da necessidade de tratar os ex-combatentes, os esforços foram concentrados no reparo dos danos provocados pelas patologias, de acordo com um modelo de doença do funcionamento humano (SELIGMAN, 2004). O autor ressalta que os estudos empreendidos para entender e remediar as patologias trouxeram benefícios importantes para o fortalecimento e o aperfeiçoamento das terapias e

tratamentos para as doenças mentais, todavia, tal enfoque enfraqueceu as investigações sobre os aspectos virtuosos dos seres humanos.

Gable e Haidt (2005) seguem a mesma linha de pensamento de Seligman (2004) ao apontar três razões que poderiam justificar o interesse dos estudiosos pela investigação das “fraquezas” dos seres humanos: a compaixão (necessidade ou vontade de auxiliar o próximo), a Segunda Guerra Mundial (pelos motivos expostos nos parágrafos acima: todos os aspectos históricos e pragmáticos que envolveram este evento) e as próprias teorias pré-existentes, que já abordavam os processos psicológicos sob a ótica dos eventos negativos.

Larson (2000), no entanto, entende que não se pode afirmar que a Psicologia (de modo geral) tenha negligenciado totalmente o teor positivo do indivíduo, uma vez que o desenvolvimento é, sobretudo, um processo de crescimento e aumento de competências. Em contraponto, o próprio autor pondera também que, no que tange aspectos como desenvolvimento social e emocional, é inegável que os estudos giram, predominantemente, em torno de aspectos negativos da natureza humana (por exemplo: estudos sobre o uso de drogas e suicídio).

Paludo e Koller (2007, p. 10) ponderam que surgiram também psicólogos humanistas, comprometidos com novas abordagens e novas leituras do comportamento humano (tais como Abraham Maslow (1954) e Carl Rogers (1959)), porém “suas idéias não pareceram ser suficientemente atrativas e, conseqüentemente, não produziram dados empíricos suficientes para dar força a uma visão mais positiva do ser humano”. Seligman e Csikszentmihalyi (2000, p. 7) destacaram como pontos que culminaram no enfraquecimento da Psicologia Humanista a ausência de rigor metodológico e a inconsistência de resultados, afetando a relevância científica de seus estudos.

Com base nos sentimentos virtuosos dos seres humanos e buscando alterar o foco da ciência psicológica para a análise destes pontos positivos e de como incrementá-los, a Psicologia Positiva emergiu em meados de 1998, quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association - APA* (PALUDO; KOLLER, 2007, p.10). As autoras ressaltam ainda que, em janeiro de 2000, foi publicada por Seligman e Csikszentmihalyi uma edição especial da revista *American Psychologist* que enfatizou o fato de a psicologia não produzir conhecimento suficiente sobre os aspectos virtuosos dos indivíduos, apontando a necessidade de se produzir pesquisas sobre estes aspectos, tais como: criatividade, motivação, felicidade, espiritualidade, etc. Corroborando esta necessidade,

Diener e Lucas (2000, *apud* MARUJO *et al*, 2007) afirmam que cerca de 70% das pessoas não possuem desordens mentais e que, além disso, a ausência de doença não significa que o indivíduo experimenta saúde ou bem-estar.

## **2.2 Psicologia Positiva: conceito e contribuições**

Sheldon e King (2001, p. 216) definem a Psicologia Positiva como sendo o estudo científico dos aspectos virtuosos usuais presentes nos indivíduos, o que demonstra a preocupação central desse movimento, que seria estudar o que é típico, ordinário e usual na maioria dos indivíduos. Há de se ressaltar, conforme entendimento de Paludo e Koller (2007), que a Psicologia Positiva não se apresenta como uma forma de negar os aspectos negativos dos seres humanos, até porque reconhece a existência do sofrimento humano. O objetivo da Psicologia Positiva é, no entanto, investigar outra face dessas questões como, por exemplo, a felicidade e o altruísmo, o que oferece novas possibilidades de fornecer respostas a antigas questões, reforçam as autoras.

Ramones (2011) ressalta que a Psicologia Positiva enfrentou numerosos desafios, incluindo o legado da Psicologia dita tradicional, com seu foco nas patologias mentais e seus prejuízos, o que, em um primeiro momento, poderia simplificar exageradamente o propósito da Psicologia Positiva, definindo-a como um mero contraponto à abordagem negativa (ou ausente de positivo) da Psicologia tradicional.

Desde o ano 2000 amplo conhecimento foi produzido no campo da Psicologia Positiva: desde o grande número de artigos embasados nesta teoria e que são apresentados em congressos e conferências até a publicação de livros, que relacionam tanto o envolvimento da Psicologia Positiva ao nível do indivíduo quanto ao nível de comunidade (família e organizações). Em uma rápida busca na Internet é possível localizar cerca de 215.000 resultados relativos a livros na área e cerca de 1.910.000 artigos sobre o tema.

A Psicologia Positiva, confirmam Marujo *et al* (2007), propõe-se a analisar as experiências positivas (felicidade, esperança, alegria), características positivas individuais (caráter, força, virtudes) e instituições positivas (organizações baseadas no sucesso e potencial humano). “A Psicologia Positiva está, pois, em pleno processo de expansão dentro da ciência psicológica, a qual possibilita uma reavaliação das virtudes humanas por meio do estudo de condições e processos que contribuem para a prosperidade” (PALUDO; KOLLER, 2007, p. 13).

O desenvolvimento de instrumentos de avaliação, de modelos de intervenção e sua aplicação no curso desenvolvimental são as principais contribuições da Psicologia Positiva destacadas por Seligman (2002, p. 4). Paludo e Koller (2007, p. 14) salientam ainda que a Psicologia Positiva é uma proposta teórica que tem como objetivo criar métodos preventivos por meio do estudo “dos fatores protetivos, aprimorar técnicas de avaliação psicológica para identificação das virtudes e dos aspectos positivos e ampliar o escopo de estudo das Ciências Sociais e Humanas”.

Ainda sob a ótica de Paludo e Koller (2007, p. 14), a principal missão da Psicologia Positiva tem sido a operacionalização de instrumentos para a avaliação e classificação das virtudes e das forças pessoais. Tal proposta surge como oposição ao que é comum na Psicologia, que é o diagnóstico de perturbações mentais (Manual de Estatística e Diagnóstico das Desordens Mentais – DSM), pois permite que sejam apontados os aspectos saudáveis dos indivíduos, apesar de ainda avaliar as patologias.

Dentre os rigorosos métodos científicos de investigação empírica dos aspectos positivos dos indivíduos, Seligman (2003, *apud* PALUDO; KOLLER, p. 12) destaca a experiência subjetiva, características individuais (forças pessoais e virtudes) e as instituições e comunidades como os três principais pilares para este tipo de investigação.

A experiência subjetiva refere-se aos estudos sobre o bem-estar subjetivo, experiências ocorridas no passado (Diener, 2000), emoções positivas (Frederickson, 2002); e, no presente, a aspectos como felicidade (Myers, 2000; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000) e transcendência – flow (Nakamura e Csikszentmihalyi, 2002); assim como, no futuro, às relacionadas à esperança (Snyder, Rand e Sigmon, 2002) e ao otimismo (Carver e Scheier, 2002). (PALUDO; KOLLER; p. 12)

Sob este novo prisma de estudo, a Psicologia Positiva embasa seu diagnóstico, tratamento e estudos nas forças e virtudes dos indivíduos e seu ambiente como ferramenta de superação de dificuldades e desenvolvimento. Neste contexto, Paludo e Koller (2007) destacam que pesquisas têm sido realizadas a fim de promover a construção de instrumentos para identificação, avaliação e classificação dos aspectos positivos dos indivíduos, dos grupos e instituições. Teóricos como Seligman (2002) e Pesechian (1997) vêm trabalhando em sistemas de terapia que possibilitem às pessoas lidar com suas dificuldades com base em seus pontos fortes e virtudes.

Paludo e Koller (2007, p. 15) ressaltam outra relevante contribuição da Psicologia Positiva: o fato de que ela permite abordar as questões envolvidas no desenvolvimento das pessoas reconhecendo que elas e suas experiências estão inseridas em contextos sociais e

culturais. Por isso a Psicologia Positiva debruça-se também sobre o estudo do funcionamento de grupos e instituições, pois entende que estes ambientes são bastante significativos na vida das pessoas.

Seligman *et al* (2006, *apud* MARUJO *et al*, 2007), reforçam que os ganhos advindos deste viés da psicologia/psiquiatria estão centrados na possibilidade de se intervir de modo a auxiliar os indivíduos a contornar seus problemas, disfunções e sofrimentos por meio de ações remediativas, sejam elas individuais ou coletivas, que são eficazes e foram validadas cientificamente.

Neste contexto de estudo das virtudes dos indivíduos, Peterson e Seligman (2004, p. 54) criaram um sistema de classificação para os aspectos, enfatizando as forças e o caráter. Este sistema foi denominado *Values in Action (VIA) – Classification of Strengths and Virtues Manual* e classifica as forças a partir de suas características emocionais, cognitivas, relacionais e cívicas, através de seis grupos de virtudes: sabedoria, coragem, humanidade, justiça, temperamento e transcendência. Esta classificação tem como objetivo munir as forças de caráter com definições, medidas e intervenções. A *Values in Action* pode ser utilizada por pesquisadores e terapeutas para a definição de intervenções, auxiliando as pessoas a incrementarem suas possibilidades de florescimento.

Neste sentido, a terapia positiva, segundo Paludo e Koller (2007, p. 14), é outra importante contribuição da Psicologia Positiva, visto que esta modalidade de tratamento visa fortalecer os aspectos saudáveis e positivos dos indivíduos, (re)construir as virtudes e forças pessoais, e ajudá-los a encontrar recursos inexplorados para mudança positiva.

Além das citadas contribuições da Psicologia Positiva, este movimento colaborou também para o desenvolvimento de linhas de estudo voltadas à investigação de aspectos positivos mais específicos, como o florescimento (do inglês, *flourishing*), que será abordado na seção seguinte.

### **2.3 Florescimento**

Fortemente inserido no campo de estudo da Psicologia Positiva está o termo “florescimento” (em inglês, *flourishing*), definido por Keyes e Haidt (2003, p. 280) como uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos. Os autores destacam ainda que o florescimento é um estado no qual os indivíduos sentem uma emoção positiva pela vida,

apresentam ótimo funcionamento emocional e social e não possuem problemas relacionados à saúde mental.

Neste sentido, a principal contribuição da Psicologia Positiva para o Florescimento foi a mudança de foco: do estudo da felicidade e teorias orientadas para a satisfação para uma visão mais ampla, com modelos de bem-estar e florescimento global (SELIGMAN, 2002; SELIGMAN, 2011; *apud* GOKCEN *et al*, 2012).

Gokcen *et al* (2012) ressaltam que o uso coloquial do termo “florescimento” tende a centralizar a abordagem em torno de ideias relacionadas à percepção de um potencial em contribuir significativamente com a sociedade (tradução livre da autora). Os autores pontuam ainda que uma das primeiras aparições do florescimento no pensamento filosófico foi com as discussões de Aristóteles relativas às virtudes éticas, com foco no florescimento coletivo como um ideal de estado de sociedade no qual os cidadãos executam sua inerente natureza de agir virtuosamente (ARISTÓTELES, 350 A.C./2000 *apud* GOKCEN *et al*, 2012, p. 1).

A filosofia Marxista, ainda segundo Gokcen *et al* (2012, p. 2), também remonta o florescimento a um fenômeno coletivo, no qual uma reorganização da sociedade seria necessária para facilitar com que os cidadãos exerçam sua conduta virtuosa, o que ocasionará amplo florescimento em sociedade (LEOPOLD, 2007; MARX, 1959/1988; *apud* GOKCEN *et al*, 2012).

Segundo Keynes (2002), a perspectiva da saúde mental no florescimento afirma que este estado positivo mental, o florescimento, é distinto da mera ausência de doença mental. De acordo com Huppert e So (2009, p. 1), “florescimento é a combinação entre sentir-se bem e funcionalmente efetivo” (tradução livre da autora). Hupert e So (2009) ressaltam que o florescimento é baseado em um auto-relato, sendo, portanto, uma medida subjetiva.

Hupert e So (2009, p. 01) destacam que indivíduos que estão em florescimento aprendem efetivamente, trabalham produtivamente, tem melhores relacionamentos sociais, gostam de contribuir para sua comunidade e tem melhor saúde e maior expectativa de vida. Keyes e Haidt (2003, *apud* PALUDO E KOLLER, 2007, p. 12), destacam que os indivíduos em florescimento não são “super-homens”, mas são indivíduos que vivem intensamente mais do que meramente existem.

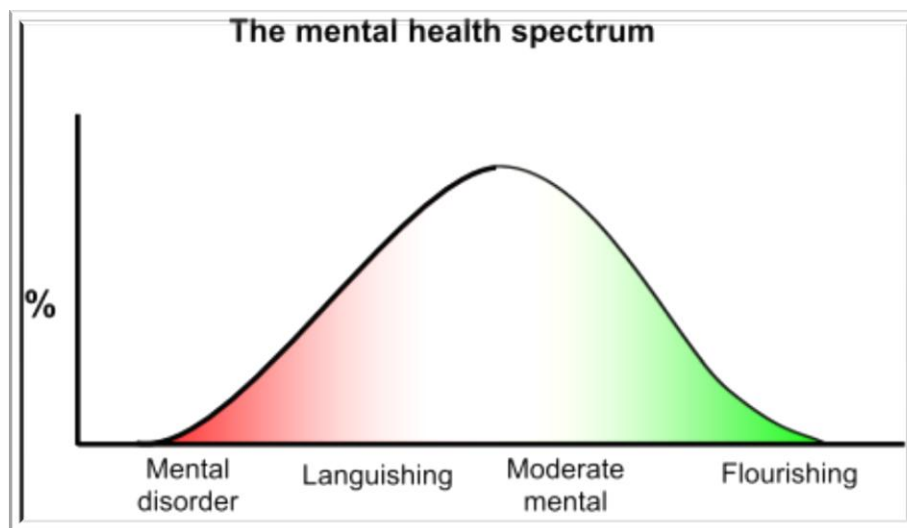
Reforçando o florescimento como um conceito que transcende a saúde mental, Hupert e So (2009, p. 2) abordam a saúde mental representada como um espectro no qual em um

extremo encontram-se as desordens mentais comuns (como ansiedade e depressão) e em outro extremo está localizado o indivíduo em florescimento.

Os indivíduos que não estão encaixados no âmbito das desordens mentais comuns, mas experimentam dificuldades e infelicidade em seu cotidiano, segundo Keyes (2002, p. 208) são descritos como “enfraquecidos” (*languishing*). A maior parcela da população apresenta moderada saúde mental, enquanto uma parcela pode ser descrita como “em florescimento”. É importante ressaltar que, segundo Hupert e So (2009, p. 2), a saúde mental do indivíduo varia ao longo deste espectro.

O termo geral “florescimento” é utilizado para os indivíduos que estão habitualmente próximos à extremidade direita do espectro. Segue abaixo representação gráfica da abordagem do espectro da saúde mental:

Figura 01 - *The mental health spectrum*.



Fonte: Hupert e So (2002, p. 2)

Ainda que o florescimento seja considerado um extremo oposto do estado de doenças mentais, segundo Hupert e So (2009), esta definição não contempla dois importantes aspectos do florescimento: o senso de controle e o relacionamento com os outros. Incluso nesta abordagem, está um conjunto de recursos básicos (como emoções positivas, engajamento, significado, propósito) e um número mínimo de chamadas “características adicionais” (como otimismo, resiliência, vitalidade, relacionamentos positivos, autodeterminação e autoestima).

Sendo o otimismo relacionado ao conjunto de recursos básicos (emoções positivas) e às características adicionais, de acordo com a abordagem de Hupert e So (2009, p. 2), também

foi estudado por Marujo *et al* (2007, p. 127), que ressaltam fatores impulsionadores do otimismo (importante emoção positiva):

Três fatores basilares potencializadores do otimismo: Aceitação do passado, apreciação do presente e busca de oportunidades para o futuro. Estratégias como o feedback positivo e o reconhecimento social que acontecem em concomitância com cada exercício podem aumentar a auto confiança e uma apreciação positiva sobre si mesmo e sobre o futuro.

Sintetizando os fatores expostos acerca do florescimento, Fredrickson e Losada (2005) afirmam que florescer significa viver conforme intervalo ideal de funcionamento humano, que contempla: bondade, busca por realização (ser produtivo), desenvolvimento e resiliência (capacidade de se adaptar e evoluir positivamente diante de circunstâncias adversas).

Dentre outras características positivas apresentadas por indivíduos em florescimento estão: capacidade efetiva de aprender, desenvolver seu trabalho de forma produtiva, ser mais suscetível a contribuir com a sua comunidade e ter relações sociais mais saudáveis (HUPERT, 2009 *apud* HUPERT; SO, 2009). Os autores destacam, ainda, que altos níveis de florescimento estão relacionados a benefícios econômicos à medida que estes indivíduos apresentam menores níveis de absenteísmo e maiores níveis de desempenho na escola e no trabalho.

Harter, Schmidt e Keyes (2003) desenvolveram pesquisa relacionando o florescimento e o trabalho e afirmam que maior parte do tempo de um indivíduo adulto é despendida no trabalho e que este tempo é parte significativa de sua vida, o que afeta seu bem estar social. Os autores ressaltam que os estudos atuais revelam que o maior interesse dos empregadores hoje deve ser o bem estar de seus funcionários.

Mendonça *et al* (2014) analisam o florescimento sob a perspectiva do trabalho e afirmam que, sob o prisma do comportamento organizacional positivo, o florescimento refere-se a uma “situação de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem estar no contexto do trabalho” (MENDONÇA *et al*, 2014, p. 172).

Complementando a relação entre trabalho e florescimento, Mendonça *et al* (2014) complementam que o ambiente de trabalho possibilita ao indivíduo envolvimento social (com colegas, trabalho e a empresa), experimentar relações sociais profícuas (com trocas sociais que favorecem o desenvolvimento de competências e o otimismo – já citado como importante virtude).



Quanto às variações do nível de florescimento dos indivíduos com base em fatores sociodemográficos, Seligman (2004) e Hupert e So (2009), por meio de pesquisas, concluíram que as diferenças de florescimento entre gêneros são pequenas e que maiores níveis de florescimento costumam estar associados ao Ensino Superior e a maiores faixas de renda.

Posto que o presente trabalho tem como foco de pesquisa estudantes universitários com experiência de estágio, no capítulo a seguir, será abordada a atividade de estágio com suas definições, características e benefícios ao aluno, Universidade, Empresa e sociedade.

### 3 A ATIVIDADE DE ESTÁGIO

Caires *et al* (2011, p. 221) pontuam que, na atualidade, ao longo da trajetória dos indivíduos, muitas são as transições entre os espaços formativos e os espaços laborais, sendo estas cada vez mais frequentes e, muitas vezes, simultâneas. Sendo assim, o próprio modo como alguns dispositivos de formação estão organizados estão em mutação, reconhecendo a necessidade de “atenuar as fronteiras entre o espaço formativo e o laboral”. Neste contexto, destaca-se a inclusão do desenvolvimento de atividade de estágio na estrutura curricular de diversos cursos, sejam eles de ensino médio, profissionalizante ou superior.

Teóricos como Knowles (1980), Kolb (1984), Lave e Wenger (1991) e Schön (1995) corroboram que “as aprendizagens mais significativas e duradouras são as que decorrem de experiências concretas e da experimentação ativa, implicando o envolvimento direto dos formandos em atividades e contextos reais de trabalho” (*apud* CAIRES *et al*, 2011, p. 222).

Posta a importante contribuição da atividade de estágio na formação do jovem, este capítulo tem como objetivo apresentar conceitos, regulamentação, tipologias e contribuições desta atividade.

#### 3.1 Estágio: regulamentação e conceito

Dada a importância e a relevância que a atividade de estágio tem recebido nas últimas décadas, no Brasil, percebeu-se a necessidade de regulamentar esta prática. A chamada Lei do Estágio (BRASIL. Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008) consolidou a definição, os requisitos legais, bem como os direitos e deveres das partes envolvidas na experiência de estágio (aluno, instituição de ensino e empresa).

Em seu Capítulo 1, Artigo 1º, a Lei do Estágio define a atividade de estágio como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos”. O pré-requisito é que estes alunos frequentem regularmente o ensino em instituições de diversos níveis (educação superior, profissional, ensino médio, educação especial, entre outros). Ainda em seu Artigo 1º, o texto ressalta ainda que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, tem como foco o aprendizado do aluno no que diz respeito às competências profissionais contextualizadas à teoria apresentada em sala de aula (interação entre o conhecimento acadêmico e a prática organizacional).

Em seu Artigo 2º, a Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, destaca que o estágio pode ser ou não obrigatório, conforme determinado no projeto curricular do curso. Outro ponto importante deste Artigo é que, em seu § 3º está prevista a possibilidade de equiparação das atividades de extensão, monitoria e iniciação científica às atividades de estágio, desde que esteja previsto no projeto pedagógico.

A Lei do Estágio delibera ainda, em seu Artigo 3º, que a atividade de estágio não configura vínculo empregatício, desde que sejam observados os requisitos listados nos Incisos I, II e III, a saber: estar matriculado regularmente em instituição de ensino (os quais tipos já foram qualificados), celebração de termo de compromisso entre o aluno e a organização e “compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso”. Além disso, o Artigo 3º da norma ressalta que a atividade de estágio deve ser efetivamente acompanhada por professor da instituição de ensino e por instrutor indicado pela organização na qual o estudante está desenvolvendo a prática profissional.

De acordo com o Artigo 6º da Lei 11.788/2008, os agentes de integração no estágio são institutos que auxiliam no processo de aperfeiçoamento da atividade de estágio, identificando oportunidades, ajustando as condições de realização do estágio, realizando o acompanhamento administrativo, selecionando os locais de estágio e organizando o cadastro dos concedentes das oportunidades de estágio.

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) atua há trinta e cinco anos como agente de integração entre as Instituições de Ensino e as Empresas desenvolvendo Programas de Estágio Supervisionado de estudantes nas organizações interessadas. O IEL destaca o estágio como sendo uma fase importante do processo de aprendizagem dos estudantes, pois permite adquirir conhecimentos acadêmicos e desenvolver a prática profissional, conhecendo as oportunidades e dificuldades da sua área de atuação e, ao mesmo tempo, apresentando propostas inovadoras e se preparando para situações de adversidade (INSTITUTO EUVALDO LODI, 2014).

O Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) tem função similar à do Instituto Euvaldo Lodi: operacionalizar e administrar programas de estágio identificando para as instituições de ensino as oportunidades de estágios junto às empresas públicas e privadas. O CIEE aponta como vantagens do desenvolvimento da atividade de estágio: a familiarização do estudante com a prática profissional, que reduz o impacto e as dificuldades de adaptação em sua futura experiência de emprego efetivo; o programa de estágio também permite ao estudante, definir-se em face da profissão escolhida, perceber eventuais deficiências e

aprimorar-se. Do ponto de vista das empresas, o estágio constitui-se num eficaz sistema de recrutamento e seleção de futuros profissionais, facilitando a descoberta de novos talentos que assegurem a formação de quadros qualificados de recursos humanos (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA, 2014).

Como a própria Lei do Estágio aponta, além do estágio tradicional, há outras atividades que podem ser equiparadas à atividade de estágio. Na sessão a seguir, será descrito o conceito consolidado por Almeida e Caires (2000) acerca das tipologias de estágio.

### 3.2 Tipologias de Estágio

Almeida e Caires (2000, p. 224) descrevem o estágio em quatro diferentes tipologias:

- i) o estágio como capacitação de um aprendiz; ii) o estágio orientado pelos objectivos académicos iii) o estágio com preocupações desenvolvimentais; e, finalmente, iv) o estágio privilegiando a articulação de conhecimentos e competências

No estágio como capacitação de um aprendiz, a aprendizagem é primordialmente ativa, experiencial e indutiva. Desse modo, o estagiário deve ter contato direto e ativo com a realidade organizacional. O principal objetivo deste tipo de estágio, segundo Almeida e Caires (2000) é desenvolver no estagiário o domínio de competências práticas que são importantes para sua vida profissional e que contribuem para seu desenvolvimento gradual na execução de tarefas. Neste tipo de estágio, desenvolvido em um contexto real de trabalho, a Universidade desempenha papel secundário, no qual o supervisor do estágio tem a responsabilidade de observar e orientar o aluno. Os autores destacam ainda que este modelo prevalece nos cursos de Engenharia, Economia e Gestão, “nos quais o estágio é caracterizado por uma longa ausência do meio universitário, circunscrevendo-se o contato com o supervisor da Universidade a alguns encontros pontuais” (ALMEIDA; CAIRES; 2000, p. 224).

Já no estágio orientado pelos objetivos acadêmicos, a aprendizagem tem lugar de destaque: o supervisor do estágio, novamente, tem papel secundário (apenas fornece espaço para que o aluno possa aplicar seus conhecimentos, integrando, assim teoria e prática). Almeida e Caires (2000, p. 225) pontuam que cabe à Universidade “a maior fatia de responsabilidade nesta indução progressiva no Mundo do Trabalho”. O objetivo esperado é que o aluno consiga adquirir e aplicar corretamente o conhecimento adquirido ao longo da trajetória acadêmica e que estes sejam relevantes do ponto de vista profissional.

No estágio com preocupações desenvolvimentais, a aprendizagem é concebida como uma experiência de crescimento pessoal na qual o aluno reflete sobre “o impacto de suas

experiências de vida na sua prática profissional ou o estudo de casos” (ALMEIDA; CAIRES; 2000, p. 225). Nesta tipologia, os autores colocam o supervisor do estágio como sendo figura protagonista no acompanhamento do aluno, com a responsabilidade de criar as “condições necessárias à promoção do desenvolvimento pessoal do aluno de forma que, ao resolver as suas próprias crises pessoais, este possa estar melhor apetrechado para ajudar os outros a resolver as suas” (ALMEIDA; CAIRES; 2000, p. 225). Esta tipologia geralmente é aplicada nas áreas sociais e humanas, sobretudo em cursos como Medicina, Psicologia e Serviço Social.

Por fim, no estágio privilegiando a articulação de conhecimentos e competências, Almeida e Caires (2000, p. 225) destacam que o principal objetivo do estágio é “desenvolver relações entre a aprendizagem cognitiva e experiencial e, entre teoria e prática”. Em outras palavras, esta tipologia propõe que o estagiário analise criticamente a prática organizacional à luz do conhecimento teórico e empírico e que desenvolva sua capacidade de auto-avaliação. Os autores pontuam que, neste processo, Universidade, supervisor e aluno trabalham em conjunto. Importante destacar, de acordo com Almeida e Caires (2000) que a inserção profissional do aluno, à luz dessa tipologia, passa pela demonstração de habilidades profissionais (conhecimentos, aptidões e valores) e pela reflexão pessoal sobre as mesmas.

De acordo com DiLorenzo-Aiss e Mathisen (1996), o estágio pode ser caracterizado também de acordo com outros critérios, a saber: número de horas de trabalho, existência ou não de remuneração do trabalho, unidades de crédito, tipo de orientação em termos de coordenadores envolvidos.

Eiriz (2007, p. 176) complementa que variadas são as tipologias de estágio existentes. O que ocorre, na prática, é que estas diferentes modalidades subsistem formando categorias híbridas que respeitam o número de horas do estágio, alternância entre a empresa e a Universidade, remuneração e orientação (de acordo com a legislação vigente).

### **3.3 Funções, Importância e Dificuldades do Estágio**

Sendo o estágio um importante período na trajetória do estudante, tem a função de assegurar experiências que sejam significativas e que retratem a realidade do mercado de trabalho, no sentido de promover o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho autônomo e eficaz destes futuros profissionais (ALMEIDA; CAIRES, 2000). Neste sentido, os autores defendem que as instituições envolvidas na atividade de estágio têm

como responsabilidade trabalhar no desenvolvimento de experiências mais estruturadas e direcionadas ao incremento das competências do estagiário.

Almeida e Caires (2000) ponderam, ainda, a importância de fatores como a duração do estágio, o tipo de acompanhamento das atividades, a avaliação ou as formas de articulação com os demais componentes do curso. Estes fatores devem ser coordenados e estudados de modo a buscar a melhor cesta de benefícios às partes envolvidas: instituição de ensino, empresa e aluno.

Tracz e Dias (2008, p. 12) destacam também que a supervisão pode trazer benefícios também para o docente, pois é uma oportunidade de aprimoramento dos conhecimentos e competências por meio da ligação do mundo empresarial com o acadêmico que é compartilhada com ele pelo estudante na atividade de supervisão.

Barden e Lavall (2014, p. 52) corroboram que o estágio é responsável pela ligação entre a vida acadêmica e o mercado de trabalho, sendo um meio de inserção deste indivíduo no mercado de trabalho. Os autores ressaltam ainda que o contato do estagiário com o cotidiano organizacional permite que ele tenha noção de como será sua realidade profissional, com a possibilidade de identificar o que lhe será exigido e, assim, agir proativamente no sentido de buscar qualificação para contribuir com o desenvolvimento das organizações as quais ele venha estar inserido. É importante destacar, conforme pontuado por Barden e Lavall (2014, p. 53) que os benefícios supracitados somente serão possíveis se houver elo entre a teoria e a prática.

Neste contexto, Schwartz (2001, p. 109) apresenta como ocorre a relação entre estes elementos: “quando teoria e prática são trabalhadas em conjunto, permitindo que a primeira seja o ponto de reflexão crítica da realidade, buscando compreendê-la e transformá-la, o estágio torna-se um elo, que resultará em alguma proposta inovadora”. Fujino e Vasconcelos (2011, p. 42) complementam esta proposta ressaltando que ela pressupõe “liberdade e autonomia para o estudante em seus processos de construção de significados, e não apenas uma orientação sobre o que e como fazer”.

Schön (1992, *apud* CAIRES *et al*, 2011, p. 30), defensor ferrenho do valor epistemológico da prática, destaca que este é o momento no qual as competências do indivíduo se integram. O autor aponta ainda que a prática do estágio possibilita que os estudantes vivenciem o cotidiano organizacional, conhecendo suas convenções, saberes e

linguagens e permitindo que o estudante tome consciência das exigências, limitações e desafios inerentes à profissão. Além disso, Schön (1992, *apud* CAIRES *et al*, 2011, p. 30) destaca a importância do estágio para o autoconhecimento do estudante, etapa na qual são encaradas as limitações e capacidades de atuação.

Caires *et al* (2011) realizaram estudo para analisar o impacto da atividade de estágio para a promoção das variáveis psicológicas que são cruciais para a transição do ambiente acadêmico para o trabalho: exploração vocacional, auto-eficácia (esta intimamente relacionada com o florescimento) e objetivos de investimento profissional. O estudo contemplou amostra de 337 alunos do ensino superior português e os resultados evidenciaram que os estudantes que desenvolveram atividade de estágio apresentaram maiores níveis de exploração vocacional, de auto-eficácia, bem como objetivos de investimento profissional mais robustos, quando comparados com aqueles que não realizaram estágio.

Dentre os resultados do estudo realizado por Caires *et al* (2011, p. 33), foi evidenciado que o estágio contribuiu para incremento dos estudantes com relação ao sentimento de confiança face sua capacidade de ser bem sucedido na realização de tarefas inerentes à procura por um trabalho, no desempenho nas atividades laborais e na adaptação ao contexto do trabalho.

Ceretta, Trevisan e Melo (1996, p. 2), em estudo sobre os reflexos do estágio curricular especificamente na formação do Administrador, ressaltam que já não é suficiente ao profissional apenas um diploma de graduação: os jovens recém egressos das instituições de ensino superior encontram cada vez mais dificuldade em obter o primeiro emprego. Os autores completam ainda que unicamente a formação recebida em bancos escolares é insuficiente para um destacado e bom futuro cargo, especialmente àqueles que se preparam para exercer atividades de administradores profissionais.

Gault, Redington e Schlanger (2000, p. 46) focaram seus estudos na análise da realização do estágio com o sucesso no início da carreira profissional. Os autores chegaram à conclusão de que os estagiários estão melhor preparados para ingressar no mercado de trabalho e que desfrutam de maior satisfação no trabalho. Além disso, os estagiários também são melhor qualificados (em termos de competências) para buscar colocação no mercado de trabalho e, ainda segundo estudo de Gault, Redington e Schlanger (2000, p. 47), os estagiários obtêm seu primeiro emprego com maior rapidez que os estudantes que não passaram por atividade de estágio e possuem remunerações superiores.

São elencadas como vantagens do estágio para o estudantes, de acordo com Ceretta, Trevisan e Melo (1996, p. 3): “servir como elemento motivador aos estudos, ser um facilitador no processo de assimilação das matérias teóricas, incentivar o senso crítico e estimular a criatividade e facilitar a transição da vida estudantil para a vida profissional”. Além dos benefícios para os estudantes, os autores abordam também vantagens do ponto de vista das instituições de ensino, a saber: promoção da qualidade do ensino da instituição, aperfeiçoamento nos conteúdos das disciplinas (à medida que os estudantes levam experiências do mercado de trabalho para a sala de aula) e complementação didática do currículo.

As empresas também participam neste processo de estágio numa relação “ganha-ganha”. Ainda de acordo com Ceretta, Trevisan e Melo (1996), são vantagens do estágio para as empresas: renovação das equipes de trabalho, que são estimuladas pela criatividade dos estudantes, promoção e assimilação das novas tecnologias e redução dos custos com treinamentos. Wittman e Trevisan (2008, *apud* BARDEN; LAVALL, 2014) apontam o estágio como uma oportunidade estratégica para a empresa “atrair e reter talentos, desenvolvendo a força de trabalho de acordo com a cultura da empresa sem os altos encargos trabalhistas existentes no Brasil”.

Eiriz (2007) corrobora apontando que as empresas que recrutam estagiários são beneficiadas pelo fato de recrutarem colaboradores de qualidade com baixo custo de recrutamento (visto que os próprios estudantes buscam oportunidades de estágio).

Vasconcelos (2011, *apud* BARDEN; LAVALL, 2014, p. 54) destaca a importância do estágio também para a sociedade, visto que a bolsa-auxílio ofertada aos estudantes é um “importante recurso financeiro para que muitos alunos de baixa renda possam financiar seus estudos”.

No entanto, Almeida e Caires (2000, p. 222), salientam que, apesar dos múltiplos benefícios da atividade de estágio, há também um conjunto de dificuldades relacionadas a este tema, entre elas:

Dificuldade de integração entre teoria e prática (Alarcão, 1996; Amara et al, 1996; Bullough & Gitlin, 1994; Lalanda & Abrantes, 1996); as dificuldades em organizar experiências adequadas para os estagiários (Booth et al, 1995; Malglaive, 1997; McNally et al, 1994; Toohey et al, 1996); a focalização dos estágios num conjunto limitado de competências técnicas em detrimento de uma compreensão mais alargada dos sistemas e organizações (Amaral et al, 1996; Barroso, 1997; Kuzmic, 1994); a supervisão inadequada, inexistente, insuficiente e/ou falta de preparação



dos supervisores (Alarcão, 1996; Booth et al, 1995; Ryan et al, 1996; Silva, 1997; Theis-Sprinthall, 1996; Vieira, 1993); a conciliação entre as experiências de campo e o programa educacional (Machado, 1996; Ryan et al, 1996); a exploração dos alunos enquanto mão-de-obra barata (Head et al, 1996; Pires, 1998; Ryan et al, 1996); a fraca sintonia entre a instituição de formação e a instituição de estágio (Alarcão, 1996; Amiguinho et al, 1997; Caires & Almeida, 1997; Canário, 1997; Duquette, 1994; Espiney, 1997; Hawkey, 1996; Martin, 1997); ou a pouca coordenação da supervisão e da avaliação entre as instituições (Duquette, 1994; Hawkey, 1996; Martin, 1997; Ryan et al, 1996).

Em consonância com a necessidade de se atenuar as dificuldades inerentes à atividade de estágio, Valverde (2006, *apud* BARDEN; LAVALL, 2014) afirma que o acompanhamento é necessário para que se verifique o desenvolvimento das atividades de acordo com os padrões acadêmicos, assegurando o benefício da aprendizagem ao aluno, que é o principal objetivo do estágio.

Expostos os aspectos inerentes, ao Florescimento e à atividade de estágio, apontados pelos teóricos e pesquisadores as respectivas áreas, no capítulo a seguir será apresentada a metodologia utilizada para o estudo destes fatores, que foi viabilizado por meio de pesquisa junto a estudantes universitários com experiência de estágio.

## **4 METODOLOGIA**

Este capítulo tem por objetivo apresentar a metodologia empregada na condução da pesquisa, tendo por base o objetivo geral e os objetivos específicos conforme exposto na introdução.

Serão apresentados o tipo de pesquisa, a amostra pesquisada, o instrumento de coleta de dados e as técnicas de tratamento e análise dos dados obtidos.

### **4.1 Classificação da Pesquisa**

O objetivo geral deste estudo foi analisar o nível de florescimento em estudantes universitários cearenses percebido em suas experiências de estágio.

Assim sendo, quanto aos fins, pode-se classificar este estudo como descritivo. Este tipo de estudo expõe características de determinada população ou fenômeno sem, no entanto, ter compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para a explicação; além disso, pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2013).

Quanto aos meios, este estudo utiliza-se de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Trata-se de pesquisa bibliográfica porque, para a fundamentação teórica, foi empreendido estudo sistematizado desenvolvido com base em material acessível ao público geral (livros, revistas, jornais, periódicos, redes eletrônicas) (GIL, 2009); e de pesquisa de campo visto se refere à investigação empírica realizada no local onde ocorre (ou ocorreu) um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo (VERGARA, 2013).

Esta pesquisa pode ser classificada também quanto ao método de abordagem: de acordo com Marconi e Lakatos (2009), esta classificação de pesquisa contempla um maior nível de abstração. Dentro desta classificação, a pesquisa desenvolvida no presente estudo se enquadra no método hipotético-dialético, que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, formula hipóteses e, pela inferência indutiva, testa a previsão de ocorrência de fenômenos englobados nas hipóteses (MARCONI E LAKATOS, 2009, p. 110).

Serão utilizados métodos quantitativos na abordagem da pesquisa, visto que os dados empíricos são processados quantitativamente após coleta e tratamento também quantitativos (MERLIN; MERLIN, 2007). Para tratamento dos dados faz-se necessária utilização de

métodos estatísticos para a obtenção de conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2010).

A coleta dos dados foi feita por meio de levantamento (*survey*), que caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2010, p. 36). Martins e Theóphilo (2009, p. 60) complementam destacando que o levantamento é próprio para os casos nos quais o pesquisador deseja responder a questões acerca da distribuição de uma variável ou das relações entre características de pessoas ou grupos, do modo como ocorrem em situações naturais.

Baptista e Campos (2007) finalizam afirmando que, por meio da pesquisa de levantamento, objetiva-se chegar à descrição, explicação e exploração do fenômeno proposto. Além disso, fazendo um levantamento geralmente se descreve como determinado comportamento ou atitude se apresenta em determinada amostra.

Gil (2010) destaca entre as vantagens do levantamento (ou *survey*):

- a) Conhecimento direto da realidade: posto que as próprias pessoas informam acerca do objeto pesquisado (comportamento, crenças e opiniões), é reduzida a influência de interpretações baseadas na subjetividade do pesquisador;
- b) Economia e rapidez: desde que utilizando os meios adequados, é possível obter grande quantidade de dados em curto espaço de economia com redução de custos se os dados forem obtidos por questionário.
- c) Quantificação: dada a possibilidade de agrupar os dados obtidos em tabelas, efetuando análise estatística dos mesmos. As variáveis podem ser quantificadas e correlacionadas.

A seguir será caracterizado o instrumento de pesquisa e coleta de dados utilizados no desenvolvimento deste estudo.

#### **4.2 Coleta de Dados e Instrumento de Pesquisa**

Para viabilizar a realização da pesquisa foi utilizado questionário composto, inicialmente, por onze questões, que tinham como objetivo levantar dados sociodemográficos dos respondentes, são eles: idade, faixa etária, área do conhecimento na qual se enquadra o curso de graduação, se é aluno de instituição de ensino superior pública ou privada, qual semestre está cursando, classificação do estágio quanto à natureza e ao vínculo com a

estrutura curricular, carga horária e remuneração do estágio, se o estudante contribui com a renda familiar e em qual faixa de renda se encaixa sua família.

Após esta primeira parte, é apresentada a Escala de Florescimento do Trabalho (EFLOT), composta por oito perguntas relativas à percepção do indivíduo sobre aspectos inerentes ao seu trabalho. As oito perguntas estão dispostas em escala de 7 pontos (Escala de Likert), de acordo com o grau de concordância com as afirmações.

Mendonça *et al* (2014, p. 174) relatam que a Escala de Florescimento (*Flourishing Scale*) foi elaborada primeiramente por Diener e colaboradores (2010) e traduzida para a língua portuguesa por Silva e Caetano (2011). A Escala de Florescimento é uma medida que concentra resumidamente itens relacionados à auto-percepção de sucesso do entrevistado em importantes aspectos, como: relações sociais, auto-estima, propósito e otimismo; fornecendo um escore único de bem estar psicológico. Ressalta-se que se trata de uma medida baseada na subjetividade do entrevistado.

A Escala de Florescimento, construída por Diener e colaboradores (2010) e validada para a língua portuguesa por Silva e Caetano (2011), apesar de não ter como foco o florescimento no trabalho, foi utilizada por Mendonça *et al* (2014, p. 174) para “adaptar e realizar a validação fatorial da EFLOT, que direciona a investigação do construto para o contexto do trabalho. Para tal, utilizou-se como estímulo (...) situações específicas vivenciadas no ambiente laboral”.

Mendonça *et al* (2014) ressaltam ainda que os itens da escala abordam aspectos importantes do comportamento humano, representados pelos sentimentos positivos e de competência, que trazem significado e propósito ao trabalho.

A EFLOT pode ser aplicada individual ou coletivamente. Para análise dos resultados, devem ser somadas as pontuações atribuídas a cada item. A soma dos escores pode variar de 8, significando forte discordância, a 56, significando forte concordância com todos os itens da medida (MENDONÇA *et al*, 2014, p. 175).

Conforme destacam Mendonça *et al* (2014, p. 175):

Um alto escore na escala de florescimento indica que os respondentes têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e à contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, os trabalhadores com alto escore nessa escala têm o sentimento de que, por intermédio

do trabalho, podem obter uma boa vida e ser pessoas melhores, além de se tornarem otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado.

Abaixo Escala de Florescimento – EFLOT:

Tabela 01 - Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT).

1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.
2. Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo.
3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar das outras.
4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.
5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.
8. Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.

Fonte: Adaptada de Mendonça *et al.*, (2014, p. 176).

Além da análise do Florescimento no Trabalho dos respondentes com base no somatório das respostas em cada uma das oito perguntas, adota-se, ainda, a concepção de fatores: foram agrupadas quatro perguntas, gerando dois grupos de fatores. No capítulo cinco será detalhada a classificação e validação estatística que ampara tal agrupamento.

A pesquisa foi aplicada de modo presencial (59 respondentes) e *online* (112) respondentes durante o mês de outubro de 2014. Durante a divulgação e execução da pesquisa foi divulgado o propósito da mesma e o tempo médio necessário para preenchimento. Na aplicação presencial, o questionário impresso era entregue ao respondente e recolhido após cinco a dez minutos. Na aplicação *online*, houve divulgação nas redes sociais junto à rede de contatos que se encaixava no perfil pesquisado e os entrevistados respondiam o questionário por meio de formulário eletrônico.

#### 4.3 População e Amostra

População, de acordo com Baptista e Campos (2010), é um conjunto de pessoas que têm no mínimo uma característica em comum. Os autores ressaltam que a palavra população não se refere, necessariamente, a pessoas que habitam o mesmo local.

Diante da impossibilidade de se pesquisar todas as pessoas de uma população, toma-se uma parte dela: uma amostra (BAPTISTA; CAMPOS, 2010). A amostragem, segundo Marconi e Lakatos (2009), ocorre somente quando não se trata de pesquisa censitária, isto é, não abrange a totalidade dos componentes da população.

Nesta pesquisa, a amostra é composta por estudantes universitários e recém-formados (graduados há, no máximo, seis meses) do Ensino Superior cearense que desenvolveram atividade de estágio (remunerado ou não, curricular ou extracurricular).

O método utilizado na escolha da amostragem pesquisada foi a não probabilística, visto que não se fez uso de uma forma aleatória de seleção (MARCONI; LAKATOS, 2009) à medida que foram convidados a participar indivíduos do ciclo de contatos da autora. Sendo assim, a amostra foi escolhida por conveniência e acessibilidade.

#### **4.4 Tratamento e Análise dos Dados**

Posto que os dados coletados pela pesquisa, inicialmente, encontravam-se “em bruto” e que trata-se de pesquisa quantitativa, serão utilizados métodos estatísticos para análise e tratamento dos dados. Os questionários que foram respondidos *online*, por meio de formulário eletrônico, foram automaticamente direcionados a uma base de dados no *software Microsoft Excel*. Para possibilitar a consolidação dos questionários aplicados em papel, os mesmos foram digitados e incorporados pela autora à planilha já existente.

A partir desta base de dados foram extraídos, por meio dos *softwares Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, distribuição de frequências, médias, percentis e demais meios de análise de dados, que serão detalhados no capítulo a seguir.

Foram respondidos, no total, 185 questionários, dos quais 14 foram desconsiderados por ausência de respostas completas. Desse modo, considera-se que a amostra da pesquisa é composta por 171 respondentes.

Inicialmente foi feita a representação da amostra, em termos numéricos e percentuais, com base nos dados sociodemográficos obtidos (características sociodemográficas). Em seguida foi realizada distribuição das frequências das respostas às afirmativas da Escala de Florescimento no Trabalho, seguida pela distribuição das médias, desvios-padrão e percentis das mesmas.

Para análise da EFLOT tomando por base dois fatores distintos, foi realizado Teste de Confiabilidade (Alfa de Cronbach), coeficiente desenvolvido com o objetivo de comprovar a confiabilidade de um instrumento de coleta de dados (MARTINS; THEÓPHILO, 2009), tendo sido utilizado nesta pesquisa para reforçar a validade de agrupamento das questões em dois fatores distintos: percepção da contribuição do trabalho para o estagiário (Fator 1) e percepção de contribuição do estagiário para o trabalho (Fator 2). Em seguida foi realizada comparação das médias, por meio do Teste T em Pares, entre os fatores de florescimento investigados.

Complementando a análise, foi feita análise de regressão utilizando árvore de decisão pelo Método CART – *Classification and Regression Trees*, que é a modelagem não paramétrica de uma variável resposta categorizada ou numérica com base em um conjunto de covariáveis a interações entre as mesmas (BREIMAN *et al*, 1984) e tem como o objetivo maximizar a observação das diferenças apresentadas em relação à variável dependente.

Além disso, foi realizado Teste *T* de Student para complementar a análise comparativa entre as médias dos gêneros; e foi aplicado Teste ANOVA para verificar a existência de diferença no nível de florescimento entre os semestres do curso. O Teste T de Student é um tipo teste de hipóteses utilizado quando a estatística de teste segue uma distribuição normal mas apresenta variância da população desconhecida, enquanto a Análise de Variância (ANOVA) é um teste paramétrico que foi desenvolvido por Fischer para verificar, através de teste de igualdade das médias, se os fatores (variáveis independentes) produzem algum tipo de variação sistemática nas variáveis de interesse (MARTINS; THEÓPHILO, 2009).

No capítulo a seguir serão apresentados os resultados obtidos com a aplicação da referida metodologia de pesquisa.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos com a pesquisa de acordo com o tratamento estatístico feito para cada um dos aspectos que se desejou observar. Inicialmente é feita a representação da amostra, descrevendo em termos percentuais a composição da mesma sob os aspectos sociodemográficos levantados para caracterização. Em seguida é analisado o nível de florescimento dos respondentes com base nas variáveis sociodemográficas por meio dos testes Teste T de Student, Teste ANOVA e análise de regressão (análise CART). Ao final é analisado o florescimento com base na sua divisão em fatores por meio do teste de confiabilidade (Alfa de Cronbach), teste das médias (Teste T em pares) e Teste T de Student.

### 5.1 Perfil Sociodemográfico dos Respondentes

Conforme explanado na caracterização da amostra, os respondentes da pesquisa são, obrigatoriamente, estudantes universitários cearenses (ou recém-graduados, com no máximo seis meses de conclusão de curso).

De modo a caracterizar o perfil destes alunos, foram levantados dados sociodemográficos dos mesmos, conforme detalhamento na Tabela 2. Os respondentes são, predominantemente (75%) jovens entre 21 a 28 anos, e, em sua maioria (63,7%) estão matriculados em cursos de graduação da área de Ciências Sociais Aplicadas (reflexo da amostragem não-probabilística – escolhida por meio de seletividade e conveniência). Também como reflexo da amostragem, observa-se que grande maioria dos respondentes (85,4%) são vinculados a Instituições Públicas de Ensino Superior.

Em relação ao semestre do curso de graduação, os respondentes estão bem distribuídos ao longo da duração habitual dos cursos de graduação (10 semestres). No entanto, caso sejam divididos os semestres dos respondentes em duas metades (a primeira, do primeiro ao quinto semestre, e a segunda, do sexto ao último semestre), a maioria dos respondentes (74,8%) está enquadrada na segunda metade do curso.

O estágio feito por 61,1% dos respondentes é extracurricular, isto é, não é obrigatório na grade curricular do curso ou o estágio não visa diretamente atender a uma obrigação curricular. Além disso, 18,1% dos respondentes desenvolve estágio voluntário (sem recebimento de bolsa auxílio), enquanto 81,9% desenvolve estágio remunerado.

A renda familiar dos respondentes apresenta-se bem distribuída entre as faixas propostas, sendo o maior percentual referente à faixa entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e o



menor percentual referente à faixa de R\$ 10.860,00 e R\$ 14.480,00. Dos respondentes, 59,6% não contribui com a renda familiar.

Com relação à carga-horária da atividade de estágio, 59,6% dos respondentes desenvolvem a atividade por, no máximo, 20 horas semanais (cerca de 4 horas ao dia); enquanto 40,6% desenvolvem estágio até o limite estabelecido por lei, que é de 30 horas semanais (cerca de 6 horas ao dia).

Dos estudantes pesquisados que desenvolvem estágio remunerado, 21,2% (maior percentual) recebe bolsa-auxílio no valor de R\$ 301,00 a R\$ 450,00, em consonância com o percentual obtido de estagiários com menor carga-horária semanal (valor da bolsa-auxílio é menor quando comparado ao estágio de 30 horas semanais).

Os dados sociodemográficos estão sintetizados na Tabela 2, a seguir:

Tabela 02 - Distribuição dos dados sociodemográficos.

Variável	Item	Respondentes	Percentual
<b>Idade</b>	17a 20 anos	31	18,1%
	21 a 24 anos	104	60,8%
	25 a 28 anos	30	17,5%
	29 a 32 anos	6	3,5%
<b>Área de Conhecimento</b>	Ciências Agrônômicas e Veterinárias	1	0,6%
	Ciências Matemáticas e Naturais	21	12,3%
	Ciências Médicas e da Saúde	13	7,6%
	Ciências Socialmente Aplicáveis	109	63,7%
	Engenharias e Computação	18	10,5%
	Linguagens e Artes	9	5,3%
<b>Instituição de Ensino</b>	Privada	25	14,6%
	Pública	146	85,4%
<b>Semestre do Curso</b>	2º semestre	3	1,8%
	3º semestre	6	3,5%
	4º semestre	16	9,4%
	5º semestre	19	11,1%
	6º semestre	16	9,4%
	7º semestre	17	9,9%
	8º semestre	33	19,3%
	9º semestre	17	9,9%
	10º semestre em diante	17	9,9%
	Recém-graduado	27	15,8%
<b>Natureza do Estágio</b>	Curricular (obrigatório)	58	33,9%
	Extracurricular (opcional)	113	66,1%
<b>Carga horária do Estágio</b>	Até 20 horas/semana (até 4 horas/dia)	102	59,6%
	De 20 a 30 horas/semana (até 6 horas/dia)	69	40,4%
<b>Remuneração do estágio</b>	Estágio voluntário	13	7,6%
	Até R\$ 300,00	1	0,6%
	De R\$ 301,00 a R\$ 450,00	29	17,0%
	De R\$ 451,00 a R\$ 600,00	25	14,6%
	De R\$ 601,00 a R\$ 750,00	18	10,5%
	De R\$ 751,00 a R\$ 900,00	26	15,2%
	De R\$ 901,00 a R\$ 1.050,00	14	8,2%
	Acima de R\$ 1.050,00	24	14,0%
<b>Contribui a renda familiar</b>	Não responderam	21	12,3%
	Não	90	52,6%

	Sim	69	40,4%
	Não responderam	12	7,0%
<b>Renda Familiar</b>	Entre R\$ 724,00 e R\$ 3.620,00	51	29,8%
	Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00	53	31,0%
	Entre R\$ 7.240,00 e R\$ 10.860,00	24	14,0%
	Entre R\$ 10.860,00 e R\$ 14.480,00	19	11,1%
	Acima de R\$ 14.480,00	24	14,0%
<b>Estágio é Remunerado</b>	Voluntário	31	18,1%
	Remunerado	140	81,9%

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 3 (abaixo), quanto às afirmativas, a maioria dos respondentes concorda com as mesmas, “acreditando ser competente e capaz nas atividades”, visto que esta afirmação teve o maior nível de concordância com 91,2% dos respondentes (soma das percentagens de concordo, concordo em grande parte e concordo completamente), em consonância com a afirmativa de Friedrickson e Losada (2005), de que os indivíduos em florescimento apresentam, entre outros aspectos positivos, a busca por realização e capacidade de ser produtivo. A segunda afirmação com maior nível de concordância é relativa ao “respeito das pessoas pelo respondente” com 89,5% de concordância.

Tabela 3 - Distribuição de frequências das respostas às afirmações da EFLOT.

Atividades/Afirmações	Frequências						
	Discordo completamente			Concordo completamente			
	1	2	3	4	5	6	7
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<b>A.1 Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.</b>	3	3	7	21	45	40	52
	1,8%	1,8%	4,1%	12,3%	26,3%	23,4%	30,4%
<b>A.2 Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo.</b>	5	5	7	10	38	45	61
	2,9%	2,9%	4,1%	5,8%	22,2%	26,3%	35,7%
<b>A.3 Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros.</b>	5	3	8	31	38	42	44
	2,9%	1,8%	4,7%	18,1%	22,2%	24,6%	25,7%
<b>A.4 Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.</b>	2	0	2	11	28	51	77
	1,2%	0,0%	1,2%	6,4%	16,4%	29,8%	45,0%
<b>A.5 O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.</b>	4	5	7	25	39	36	55
	2,3%	2,9%	4,1%	14,6%	22,8%	21,1%	32,2%
<b>A.6 O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.</b>	5	6	13	24	34	39	50
	2,9%	3,5%	7,6%	14,0%	19,9%	22,8%	29,2%
<b>A.7 O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.</b>	6	9	11	22	38	31	54
	3,5%	5,3%	6,4%	12,9%	22,2%	18,1%	31,6%
<b>A.8 Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.</b>	5	2	3	8	30	53	70
	2,9%	1,2%	1,8%	4,7%	17,5%	31,0%	40,9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelas médias consegue-se ratificar as evidências das frequências de concordância, conforme exposto na Tabela 4, tendo todas apresentando uma média acima de 5 a qual indica que a concordância e as mesmas afirmativas pontuadas com maior nível de concordância apresentam as maiores médias.

Tabela 4 - Médias, desvios-padrão e percentis das respostas às afirmativas da EFLOT.

Afirmativas	Média	Desvio padrão	Percentis		
			25	50	75
<b>A.1 Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.</b>	5,51	1,386	5,00	6,00	7,00
<b>A.2 Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo.</b>	5,63	1,503	5,00	6,00	7,00
<b>A.3 Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros.</b>	5,32	1,477	4,00	6,00	7,00
<b>A.4 Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.</b>	6,06	1,128	5,00	6,00	7,00
<b>A.5 O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.</b>	5,44	1,503	5,00	6,00	7,00
<b>A.6 O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.</b>	5,30	1,597	4,00	6,00	7,00
<b>A.7 O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.</b>	5,26	1,678	4,00	5,00	7,00
<b>A.8 Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.</b>	5,89	1,359	5,00	6,00	7,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se, no entanto, que apesar de apresentar boa média de concordância, a afirmativa que apresenta a menor das médias é relativa à perspectiva do estudante de que seu trabalho contribui para que ele leve uma vida com propósito e com significado, denotando a necessidade de se concentrar esforços em tornar a atividade de estágio mais produtiva para a perspectiva de crescimento pessoal e profissional do estudante.

Exposta a caracterização sociodemográfica da amostra com base nos dados obtidos com a pesquisa, será abordada, a seguir, a relação das variáveis sociodemográficas com o nível de florescimento dos estagiários.

## 5.2 Variáveis Sociodemográficas e o Nível de Florescimento

De modo a atingir o primeiro objetivo específico, que visa verificar a relação das variáveis sociodemográficas com o nível de florescimento dos respondentes, foram realizados, primeiramente, testes para verificar a validade da primeira hipótese, que postula que não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros (conforme indicado em

estudos feitos por Seligman (2004) e Huppert e So (2009)) e que há diferença no nível de florescimento dos estagiários de acordo com o semestre do curso.

Para investigar o nível de florescimento no trabalho com base no gênero dos respondentes, foi realizada análise descritiva da média, que apresenta uma diferença pequena de florescimento entre os dois, sendo o gênero masculino com o maior florescimento. Entretanto, ao analisar o valor da média pelo intervalo das escalas de Likert, ambos os gêneros enquadram-se no nível bom de concordância do florescimento no trabalho, conforme Tabela 05, abaixo:

Tabela 05 - Média de florescimento entre gêneros.

<b>Gênero</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Feminino</b>	5,52	1,1861
<b>Masculino</b>	5,58	1,0515

Fonte: Dados da pesquisa.

De modo a possibilitar a verificação definitiva de existência de diferença entre essas médias, foi realizado Teste T de Student clássico (pelo fato de os dois grupos apresentarem distribuição normal pelo teste de Kolmogorov-Smirnov, que analisa os dados se os dados da amostra foram extraídos de uma população com uma distribuição peculiar de frequências) (BRUNI, 2012). Como resultado, o teste de hipótese não rejeita a Hipótese 1 da pesquisa, de que não existe diferença do florescimento entre os gêneros, pois o valor  $p$  do teste não é significativo.

Tabela 06 - Teste de T: variável gênero.

<b>Variável</b>	<b>T</b>	<b>Grau de liberdade</b>	<b>Valor <math>p</math></b>
<b>Gênero</b>	-0,349	169	0,728

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado da não existência de variação significativa do nível de florescimento entre os gêneros entra em consonância com o enunciado por Seligman (2004) e por Huppert e So (2009), que afirmaram serem pequenas as diferenças no nível de florescimento entre gêneros, sendo os maiores níveis de florescimento associados com o ensino superior e renda. A influência do fator renda será demonstrada adiante, por meio da análise CART.

Para verificar o segundo aspecto da segunda hipótese, se há diferença no nível de florescimento entre os semestres do curso, foi feita análise descritiva, conforme Tabela 7, abaixo. Apresenta-se, inicialmente, uma diferença nas médias de florescimento; entretanto, o desvio padrão também se apresenta alto.

Tabela 07 - Distribuição das médias de florescimento entre os semestres do curso.

<b>Semestre</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
2º	6,17	1,2332
3º	5,31	1,0570
4º	5,12	1,3459
5º	5,18	1,2306
6º	5,54	1,1178
7º	5,99	0,9363
8º	5,49	1,2163
9º	5,66	1,1881
10º em diante	5,67	0,9078
<b>Recém-Graduado</b>	5,73	0,9374

Fonte: Dados da pesquisa.

Para analisar estatisticamente se existe diferença dessas médias, procedeu-se com o teste ANOVA, teste paramétrico que substitui o Teste T de Student quando se tem mais de dois grupos a serem comparados (pelo fato de os grupos apresentarem distribuição normal pelo teste de Kolmogorov-Smirnov). Como resultados, o Teste de Hipótese rejeita a Hipótese 1 da pesquisa no tocante à diferença do florescimento entre os semestres, pois o valor  $p$  do teste não é significativo (vide Tabela 08). O teste implica na não rejeição da igualdade de médias dos semestres, isto é, não se pode ter o semestre com um diferenciador do nível de florescimento no trabalho.

Tabela 08 - Teste ANOVA: diferença de florescimento entre os semestres.

<b>Variável</b>	<b>F</b>	<b>Valor <math>p</math></b>
<b>Semestre</b>	1,041	0,410

Fonte: Dados da pesquisa.

Desse modo, como resultado do Teste ANOVA, não é possível afirmar que há diferença significativa no nível de florescimento entre os semestres do curso, tornando a segunda hipótese parcialmente comprovada.

Com a finalidade de aprofundar a análise da relação das variáveis sociodemográficas com o nível de florescimento dos respondentes, foi feito tratamento dos dados da pesquisa sob a ótica da Análise de Regressão.

A Análise de Regressão é utilizada para relacionar o comportamento de duas ou mais variáveis, que tem sua natureza representada por uma equação de regressão (BRUNI, 2012). O método de Árvores de Classificação e Regressão (em inglês *Classification and Regression Trees* – CART) foi utilizado para analisar os dados relacionados ao constructo florescimento obtidos com esta pesquisa.

Conforme Hair Jr. *et al* (2006), a árvore de decisão é uma partição sequencial de um conjunto de dados, com intuito de maximizar as diferenças apresentadas da variável

dependente. Esse método foi utilizado para o construto florescimento, a fim de diferenciar esse construto, tendo como critérios as informações básicas dos respondentes: gênero, idade, renda familiar, área de conhecimento, semestre do curso, remuneração do estágio, natureza do estágio, carga horário do estágio e tipo instituição de ensino.

Neste contexto, obteve-se por meio da árvore de regressão na qual são apresentadas as interações manifestadas em grupos com similaridades sociodemográficas, que houve aprimoramento dos valores atribuídos aos dados relacionados aos respondentes quando da segregação destes dados pela remuneração do estágio, semestre de curso e contribuição à renda familiar (vide Apêndice A).

De acordo com a Tabela 9 (abaixo), o maior florescimento é observado no nó terminal 7 (6,45) o qual inclui os respondentes com remuneração de estágio entre R\$ 751,00 e R\$ 1.050,00 e que não contribuem para a renda familiar. Enquanto, o menor nível de florescimento é apresentado pelo nó terminal 9 (4,58), sendo formado por respondentes com remuneração variada, exceto os voluntários e com remuneração entre R\$451,00 a R\$ 600,00; e que contribuem para a renda familiar, fazendo o 2º e 4º semestre do curso.

Tabela 09 - Análise CART: ênfase sociodemográfica.

Nó	Observações	Percentual	Média	Desvio padrão	Variável/grupo
7	16	9,4%	6,4453	0,793	Remuneração do estágio: De R\$ 751,00 a R\$ 900,00, De R\$ 901,00 a R\$ 1050,00. Contribui com a renda familiar: Não
11	17	9,9%	6,1618	0,848	Remuneração do estágio: Até R\$ 300,00, De R\$ 301,00 a R\$ 450,00, De R\$ 601,00 a R\$ 750,00, Acima de R\$ 1050,00. Contribui com a renda familiar: Não Semestre do Curso: 2º, 4º, 6º, 7º e Graduado.
3	31	18,1%	5,7177	0,935	Remuneração do estágio: Estágio voluntário, De R\$ 451,00 a R\$ 600,00. Semestre do Curso: 2º, 4º, 7º, 9º, 10º em diante e Graduado.
12	26	15,2%	5,5625	0,961	Remuneração do estágio: Até R\$ 300,00, De R\$ 301,00 a R\$ 450,00, De R\$ 601,00 a R\$ 750,00, Acima de R\$ 1050,00. Semestre do Curso: 3º, 5º, 8º, 9º, 10º em diante.
10	47	27,5%	5,4947	0,868	Remuneração do estágio: Todas as rendas, exceto as Entre R\$ 451,00 a R\$ 600,00 e voluntários. Contribui com a renda familiar: Sim. Semestre do Curso: Todos, exceto 2º e 4º
4	24	14%	4,8229	1,494	Remuneração do estágio: Estágio voluntário, De R\$ 451,00 a R\$ 600,00. Semestre do Curso: 3º, 5º, 6º e 8º.
9	10	5,8%	4,5750	1,290	Remuneração do estágio: Todas as rendas, exceto as Entre R\$ 451,00 a R\$ 600,00 e voluntários. Contribui com a renda familiar: Sim. Semestre do Curso: 2º e 4º

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme introduzido na seção anterior, dentre as características do perfil de maior nível de florescimento, está a renda, em consonância com o estudo empreendido por Huppert e So (2009), afirmando que maior florescimento está associado a maiores níveis de renda. No âmbito desta pesquisa, o maior nível de florescimento foi percebido na faixa de remuneração de estágio de R\$ 751 a R\$ 1.050,00: a segunda maior faixa de renda dentre as possibilidades de resposta.

Apesar de variáveis independentes como gênero e renda familiar não estarem na árvore, é importante como substituto; ou seja, na ausência de uma das variáveis responsáveis por dividir os dados, outras podem ser utilizadas para a associação.

A análise CART fornece informações sobre que características pessoais dos respondentes têm a influência mais importante no constructo analisado. Assim, o Semestre do Curso apresenta-se com uma importância normalizado de 100%, isto é, é a característica mais importante para agrupar e segregar os grupos de maiores e menores níveis de florescimento. No entanto, é importante destacar que, conforme comprovado parágrafos acima por meio do Teste ANOVA, não é possível afirmar que o nível de florescimento obtido entre os semestres são diferentes.

De modo a obter análise mais simplificada, foi utilizado outro grupo categórico: baseado na contribuição com a renda familiar, renda familiar, remuneração do estágio e carga horária. Na Tabela 10, pelos dados dos respondentes, observou-se aprimoramento dos valores ao segregar pela contribuição à renda familiar, renda familiar, remuneração do estágio (remunerado ou voluntário) e carga horária.

Tabela 10 - Análise CART: grupo categórico simplificado.

Nó	Observações	Percentual	Média	Desvio padrão	Variável/grupo
8	16	9,4%	6,1953	0,534	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Remunerado. Carga horária: Até 20h/semanais.
7	17	10,5%	5,9097	0,923	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Remunerado. Carga horária: De 20h a 30h/semanais.
6	15	8,8%	5,8333	0,637	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Voluntário.
4	51	29,8%	5,4706	1,374	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 724,00 e R\$ 3.620,00, Entre R\$ 7.240,00 e R\$ 10.860,00 e Entre R\$

					10.860,00 e R\$ 14.480,00. Remuneração: Voluntário.
2	71	41,5%	5,3169	1,071	Contribuição na renda familiar: Sim

Fonte: Dados da pesquisa.

Pela árvore (vide Apêndice B) e pela tabela, o maior nível de florescimento obtido deste grupo categórico simplificado é observado no nó terminal 8 (6,2) o qual inclui os respondentes com estágio remunerado e que não contribuem com a renda familiar, que tem a renda da familiar entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e acima de R\$ 14.480,00. Enquanto, o menor nível de florescimento é apresentado pelo nó terminal 2 (5,32), sendo formado por respondentes que contribuem para a renda familiar.

Conforme explanado na análise da árvore de regressão anterior, a análise CART fornece informações sobre que características pessoais dos respondentes têm a influência mais importante no constructo analisado. Assim, a Renda Familiar apresenta-se com uma importância normalizada de 100%, isto é, é a característica pessoal que tem a maior influência na segregação de grupos de florescimento nesta segunda análise. A renda familiar, comparativamente, é muito mais importante do que a contribuição com a renda familiar (72,8%), carga horária do estágio (21%), remuneração do estágio (10,5%), idade (8,6%), gênero (1,8%) e instituição de ensino (1,1%).

Desse modo, nesta seção pôde-se inferir que os resultados obtidos com a presente pesquisa por meio da média de concordância das afirmativas de florescimento estão em consonância com os teóricos que apontaram ser o florescimento um estado de desenvolvimento pleno do indivíduo, quando o mesmo apresenta resiliência, busca por realização (produtividade), capacidade efetiva de aprender e propensão ao desenvolvimento (FRIEDRICKSON; LOSADA, 2005; HUPPERT, 2009 *apud* HUPPERT; SO, 2009). Além disso, os autores associaram maiores níveis de florescimento à renda, conforme apontado também por esta pesquisa (HUPPERT; SO, 2009).

Na seção a seguir será abordada a divisão das afirmativas da EFLOT em dois Fatores, bem como a confiabilidade desta.

### 5.3 Fatores de Florescimento no Trabalho

Posto que a Escala de Florescimento do Trabalho aborda a percepção do respondente em relação a aspectos que envolvem o ambiente laboral, quando da aplicação desta escala em uma amostra composta por jovens aprendizes da indústria cearense por Leite *et al* (2014),



foram utilizados os fatores retidos de Kaiser (com autovalor superior a 1) na identificação de dois fatores inseridos na EFLOT, demonstrando que os oito itens desta escala não se estruturam em um único fator; conforme detalhamento na Tabela 11, abaixo, com as cargas fatoriais após a rotação.

A matriz dos fatores rotacionados, utilizando a rotação ortogonal (Varimax), de acordo com Leite *et al* (2014, p. 9), permitiu agrupar as afirmações em fatores, conforme descrito abaixo:

- Fator 1 – Percepção de contribuição do trabalho para o jovem: afirmativas A5 e A8;
- Fator 2 – Percepção de contribuição do jovem para o trabalho: afirmativas A1 a A4.

Tabela 11 - Cargas fatoriais após rotação.

Afirmativas	Comunalidades	Fatores / Carga Fatorial	
		1	2
A1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.	,533	,317	,658
A2. Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo.	,613	,180	,762
A3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.	,554	,218	,712
A4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.	,565	,205	,723
A5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.	,747	,829	,243
A6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.	,767	,852	,202
A7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.	,483	,832	,301
A8. Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.	,499	,514	,484

Fonte: Leite *et al*, 2014, p. 8.

Com vistas a verificar a confiabilidade do presente questionário com relação aos fatores de florescimento, foi calculado Coeficiente Alfa de Cronbach – Teste de Confiabilidade. Pelo exposto na Tabela 12, abaixo, observa-se que os resultados identificam uma boa confiabilidade do questionário, visto que é possível constatar valores acima de 0,8 de Alfa de Cronbach, ou seja, o questionário é confiável para a análise do tema.

Tabela 12 - Alfa de Cronbach.

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Item</b>
<b>Fator 1</b>	0,815	4
<b>Fator 2</b>	0,831	4

Fonte: Dados da pesquisa.

Exposta a fundamentação estatística da divisão da EFLOT em dois fatores de florescimento distintos, com relação ao segundo objetivo específico, de identificar o fator de florescimento que foi mais evidenciado pelos estagiários, foram obtidos os seguintes resultados:

Na Tabela 13, abaixo, são apresentados os fatores do florescimento, sendo ambos com bons escores. O Fator 1 (percepção da contribuição do trabalho para o estagiário) possuindo uma média um pouco maior; entretanto, não se pode afirmar que o Fator 1 é mais presente do que o Fator 2 (percepção de contribuição do estagiário para o trabalho) sem haver análise estatística, comparando as médias de ambos.

Tabela 13 - Médias, desvios-padrão e percentis dos Fatores 1 e 2.

	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Percentis</b>		
			<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>
<b>Fator 1</b>	5,6316	1,10790	5,0	5,8	6,5
<b>Fator 2</b>	5,4737	1,25354	4,8	5,8	6,5

Fonte: Dados da pesquisa.

Para comparar os fatores de florescimento foi utilizado o Teste T em Pares. Pelo teste observou-se um valor  $t$  de 2,73 e valor  $p$  de 0,007 os quais indicam que se rejeita a hipótese nula de igualdade de média, conforme exposto na Tabela 14. Assim, identifica-se que os fatores são diferentes estatisticamente, sendo o Fator 1 apresentado como mais importante no florescimento dos respondentes.

Tabela 14 - Teste T em pares.

	<b>T</b>	<b>Grau de liberdade</b>	<b>Valor p</b>
<b>Comparação de médias</b>	2,727	170	,007

Fonte: Dados da pesquisa.

Pela média dos dois fatores tem-se o florescimento no trabalho dos respondentes, apresentado na Tabela 14, com média acima de cinco, que representa um bom florescimento

da amostra, vide média, desvio-padrão e percentis do Florescimento apresentados também na Tabela 15:

Tabela 15 - Média, desvio-padrão e percentil do Florescimento.

	Média	Desvio padrão	Percentil		
			25	50	75
<b>Florescimento</b>	5,5526	1,1207	4,88	5,75	6,50

Fonte: Dados da pesquisa.

Dado o exposto, o segundo objetivo foi atingido, visto que foi identificado qual o fator de florescimento mais relevante para os respondentes. Além disso, a segunda hipótese, que postula que o Fator 1 (percepção da contribuição do trabalho para o estagiário), foi completamente comprovada por meio do Teste T em pares, que, além de afirmar que a importância entre os fatores é distinta, aponta o Fator 1 como sendo mais importante para os estagiários que participaram da pesquisa.

No capítulo a seguir serão apresentadas as considerações finais acerca deste estudo, incluindo as limitações do mesmo e sugestões para pesquisas futuras.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo consolida os resultados obtidos com o presente estudo, proporcionando reflexões sobre os resultados mais relevantes da pesquisa. Além disso, são apresentadas as limitações desta pesquisa, bem como sugestões para estudos futuros.

O presente trabalho tem como objetivo analisar o nível de florescimento no trabalho de estudantes universitários cearenses com experiência de estágio com base na Escala de Florescimento no Trabalho e suas relações com as características sociodemográficas destes estagiários.

A Psicologia Positiva, que serviu de base para os decorrentes estudos que formularam o constructo do Florescimento, está se destacando fortemente na última década como forma alternativa à resolução de antigas questões sobre o comportamento humano (individual e coletivamente) por meio de técnicas que abordam as virtudes dos indivíduos: classificação dos aspectos positivos com ênfase às forças e ao caráter, terapia positiva e estudo de aspectos positivos nos grupos sociais (SELIGMAN, 1995; 2000; 2004; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; PETERSON; SELIGMAN, 2004; KEYES; HAIDT, 2003).

O constructo Florescimento refere-se à condição de pleno desenvolvimento humano, no qual o indivíduo experimenta elevada saúde mental e bem-estar, resiliência e generatividade (busca por realização, por ser produtivo) (FREDRICKSON; LOSADA, 2005; HUPPERT, 2009; DIENER *et al*, 2010). Quando aplicado ao ambiente de trabalho, altos níveis de florescimento estão associados à percepção da capacidade de ser um profissional competente e ter uma boa vida por conta do trabalho que desempenha, além de estar relacionado a um sentimento de otimismo em relação às perspectivas de futuro (HARTER; SCHMIDT; KEYES, 2003; HUPPERT; SO, 2009).

O florescimento no trabalho está emergindo gradativamente no âmbito do comportamento organizacional, que habitualmente centraliza a abordagem do desenvolvimento dos indivíduos em aspectos como motivação, engajamento, liderança e treinamento. No entanto, além dos já citados aspectos, é importante que seja dada atenção à percepção do profissional em relação ao seu trabalho de modo amplo: analisando os fatores que contribuem para que ele atinja seu florescimento, que seja o fato de se sentir respeitado, valorizado, agente de contribuição para organização e também de sentir que o esforço empenhado no trabalho retorna à ele traduzido na contribuição da organização para seu desenvolvimento também.

Percebeu-se que há considerável lacuna nos estudos sobre o florescimento, que abordam o tema sob o prisma da individualidade, com estudos sobre saúde mental e bem-estar; e sob o prisma da coletividade, com análises sobre o florescimento de profissionais em nível maduro de atividade. No entanto, são poucos os estudos sobre o florescimento em indivíduos que estão vivenciando sua primeira experiência no ambiente organizacional, que estão no início de sua inserção no mercado de trabalho.

A Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, consolidou a definição, os requisitos legais, bem como os direitos e deveres das partes envolvidas na experiência de estágio. De acordo com a Lei do Estágio, esta atividade é definida como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho e que tem como objetivo a preparação para o trabalho produtivo de estudantes. O estágio pode ser ou não obrigatório, conforme esteja determinado no projeto curricular do curso. Um ponto importante desta legislação é que podem ser equiparadas ao estágio atividades de extensão, monitoria e iniciação científica, desde que estejam previstas também na grade curricular.

O Instituto Euvaldo Lodi e o Centro de Integração Empresa Escola, instituições que atuam na intermediação de estagiários entre Universidade e Empresas, defendem a experiência de estágio como sendo uma importante fase do processo de aprendizagem dos estudantes, permitindo aliar os conhecimentos adquiridos na Universidade à prática profissional, conhecendo sobremaneira as oportunidades e dificuldades de sua área de atuação, aprendendo com o cotidiano organizacional e contribuindo para tal.

São vários os pesquisadores que defendem a importância do estágio, sobretudo para o estudante, salientando aspectos como: importância do estágio para o autoconhecimento do aluno (SCHON, 1992), impacto do estágio no desenvolvimento de variáveis psicológicas importantes para a transição entre o ambiente acadêmico e o laboral (CAIRES *et al*, 2011) e o estágio como importante subsídio ao início da trajetória profissional (GAULT; REDINGTON; SCHLANGER, 2000).

O presente estudo investigou os níveis de florescimento em estudantes universitários cearenses que desenvolvem (ou desenvolveram) atividade de estágio com o objetivo de compreender se o indivíduo interpreta esta experiência como sendo produtiva ao seu desenvolvimento (alto nível de florescimento) ou se não contribui significativamente para tal (baixo nível de florescimento).

Foram traçados dois objetivos específicos para responder à questão de pesquisa: como se encontra o nível de florescimento no trabalho dos estudantes universitários cearenses?

Com relação à primeira hipótese de pesquisa, de que não há diferenças no nível de florescimento entre os gêneros e que há diferença no nível de florescimento de acordo com o semestre do curso, foi parcialmente comprovada. O Teste T de Student realizado para as médias dos gêneros demonstrou valor de  $p$  não significativo, ou seja: não há diferença entre o nível de florescimento quando comparados os gêneros. O que coaduna, inclusive, com o que foi enunciado por Seligman (2004) e por Huppert e So (2009), que afirmam que são pequenas as diferenças no nível de florescimento entre os gêneros. Quanto à diferença de florescimento entre os semestres do curso, o Teste ANOVA realizado rejeitou a hipótese de que há diferença entre os semestres.

A segunda hipótese, por sua vez, afirmava que a percepção de contribuição do trabalho para o jovem (Fator 1) é mais significativa que a percepção de contribuição do jovem para o trabalho (Fator 2), e foi totalmente comprovada com base no Teste T em pares, que apresentou valor  $t$  de 2,73 e valor  $p$  de 0,007, indicando que deve ser rejeitada a hipótese nula de igualdade média. Desse modo, os fatores são diferentes estatisticamente, sendo o Fator 1 como o mais importante no florescimento dos respondentes, denotando que os estudantes entendem que o trabalho que eles desempenham contribui mais para seu desenvolvimento do que eles próprios contribuem para o crescimento da organização e para o bom andamento das atividades na sua área de atuação: a percepção da aprendizagem com o trabalho é mais nítida que a noção do impacto positivo que seu trabalho tem para a organização.

Desse modo, observa-se que, o objetivo geral desta pesquisa foi atingido na medida que foram abordadas as características sociodemográficas inerentes aos respondentes, demonstrando quais destes fatores possuem maiores e menores contribuições ao nível de florescimento destes estudantes.

Além da investigação do nível de florescimento dos respondentes de modo amplo, foi aprofundada a análise por meio da identificação do perfil de estudantes que apresentam maiores e menores níveis de florescimento. A árvore de regressão (CART) demonstrou que o maior florescimento, observado no nó terminal 7 (6,45), é observado nos respondentes com remuneração de estágio entre R\$ 751,00 e R\$ 1.050,00 e que não contribuem para a renda familiar. Enquanto, o menor nível de florescimento pode ser observado no nó terminal 9 (4,58), formado por respondentes com remuneração variada, exceto os voluntários e com

remuneração entre R\$451,00 a R\$ 600,00; e que contribuem para a renda familiar, fazendo o 2º e 4º semestre do curso.

Quanto ao primeiro objetivo específico, pôde-se verificar que foi atingido, visto que foram demonstradas por meio das árvores de regressão (CART) as influências das diversas características sociodemográficas no nível de florescimento dos estudantes universitários cearenses.

No que diz respeito ao segundo objetivo específico, o de analisar qual dos fatores de florescimento é mais importante para o estudante, foi completamente atingido, visto que o resultado do Teste T em pares realizado identificou o Fator 1 como sendo mais significativo para a percepção de florescimento dos estudantes pesquisados.

Dado o exposto, o presente estudo contribuiu para evidenciar importantes aspectos que permeiam o florescimento de estudantes universitários, tais como:

- a) O fato de o estudante contribuir ou não com a renda familiar tem impacto no seu nível de florescimento, pois, quando o estudante não contribui para a renda familiar, há menor pressão envolvida na atividade de estágio, o estudante fica mais à vontade para escolher o estágio pela capacitação que este poderá lhe proporcionar, e não somente pelo valor da bolsa-auxílio, visto que não tem a necessidade de contribuir com a renda familiar;
- b) A percepção da contribuição do trabalho para o jovem sendo mais significativa que a contribuição do jovem para o trabalho, demonstrando que, apesar de apresentarem boa média de florescimento, os estudantes pesquisados não se sentem contribuindo significativamente para o trabalho que desenvolvem (ou mesmo para a organização);
- c) Dentre os aspectos abordados pela Escala de Florescimento do Trabalho, o que apresenta maior nível de concordância dos respondentes é a percepção relativa à competência e capacidade de fazer as atividades que lhes são importantes; demonstrando um aspecto que deve ser melhor trabalhado: o engajamento do estagiário, na medida do possível, nas atividades que são realmente importantes para a organização, fazendo com que ele se sinta parte do resultado daquele trabalho.

Uma das limitações deste estudo é o fato de não abordar de modo direto a correspondência sugerida pela legislação (Lei do Estágio) entre o estágio e as atividades de extensão, monitoria e pesquisa desenvolvidas no âmbito da própria Universidade: é interessante empreender esforços para buscar analisar o impacto destas atividades no nível de florescimento dos estudantes universitários. Além disso, a presente pesquisa não aborda o

tempo de permanência do estagiário na empresa que, embora limitado de um a dois anos, tende a ter relação com seu aprendizado e desenvolvimento pessoal e profissional.

Para estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas que possibilitem aprofundar a relação entre as atribuições dos estagiários e sua relação com o nível de florescimento destes, bem como analisar a correspondência entre o conhecimento teórico adquirido em sala e as atividades que são desenvolvidas no ambiente laboral.



## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. S.; CAIRES, S. **Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto**. Revista Portuguesa de Educação, 2000, 13 (2), p. 219 – 241. Universidade do Minho, Portugal.
- BADEN, J. E.; LAVALL, J. **Estágio não obrigatório: contribuições para a formação acadêmica e profissional dos estudantes da Univates**. Revista GUAL, Florinópolis, v. 7, n, 2, p. 47-68, 2014.
- BAPTISTA; M. N.; CAMPOS, D. C. **Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa**. Rio de Janeiro: LTC, 2010.
- BRASIL. LEI Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)> Acesso em: 10/09/2014.
- BREIMAN, L; FRIEDMAN, J. H.; OLSHEN, R. A.; STONE, C. J. **Classification and regression trees**. Califórnia: Wadsworth International Group, 1984.
- BRUNI, A. L. **SPSS guia prático para pesquisadores**. São Paulo: Atlas, 2012.
- CAIRES, S.; COIMBRA, J. L.; VIEIRA, D. A. **Do ensino superior para o trabalho: contributo dos estagiários para inserção profissional**. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902011000100005&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902011000100005&script=sci_arttext)> Acesso em 23/09/2014.
- CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA. Disponível em: <<http://www.cieepr.org.br/menu-superior/o-programa-de-estagio/>> Acesso em: 18/09/2014.
- CERETTA, P. S., TREVISAN, M.; MELO, G.C. **Estágio extra-curricular e seus reflexos na formação do administrador**. Anais ENANGRAD, 7. Florianópolis: UFSC. 1996.
- DIENER, E.; LUCAS, R. E.; **Subjective emotional well-being**. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.). Handbook of emotions (p. 325-337). Guilford Press. New York. 2000.
- DIENER, E. *et al.* New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.
- DILorenzo-ASSIS, J.; MATHISEN, R. E. **Marketing higher education: models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors**. Journal of Marketing for Higher Education, 7(1), 71-84. 1996.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 8ª tiragem. São Paulo: Atlas, 1996.
- EIRIZ, V.; **Redes de conhecimento: estudo de um caso sobre a relação universidade-empresa**. RAC-Eletrônica, v 1, n 2, art 11, p. 172-186. Maio/Ago. 2007. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/periodicos/arq\\_pdf/a\\_642.pdf](http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_642.pdf)> Acesso em: 28/09/2014
- FREDRIKSON, B. L. **The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions**. American Psychologist, 55, 218-226. 2001.
- FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive affect and the complex dynamics of Human Flourishing. **American Psychological Association**, v. 60, n. 7, p. 678-686, 2005.

FUJINO, A; VASCONCELOS, M. de O.; **Estágios: reflexões sobre a ação didático-pedagógica na formação do profissional da informação.** Revista CRB-8 Digital. São Paulo, v. 4, n.1, p. 40-58, abr. 2011. Disponível em: <<http://revista.crb8.org.br/index.php/crb8digital>>. Acesso em: 15/09/2014.

GABLE, S.; HAIDT, J. **Positive psychology.** Review of general psychology. v. 9, p. 1089-2680. 2005.

GAULT, J.; REDINGTON, J.; SCHLANGER, T. **Undergraduate business internships and career success: are they related?** Journal of Marketing Education, 22(1), 45-53. 2000.  
GIL; A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOKCEN, N.; HEFFERON, K.; ATTREE, E.; University students' constructions of 'flourishing' in British higher education: an inductive content analysis. **International Journal of Wellbeing.** v.1, n. 2, p. 1-21. 2012.

GRAZIANO, L. D. **A felicidade revisitada: um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da psicologia positiva.** Tese de Doutorado, 111 pp., Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2005.

INSTITUTO EUVALDO LODI. Disponível em: <<http://www.ielfd.org.br/estagio.php?i=5>> Acesso em: 10/09/2014.

LARSON, R. Toward a psychology of positive youth development. **American Psychologist,** n. 55, v. 1, p. 170-183, 2000.

LEITE, A. M. A. A. *et al.* **Flourishing: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense.** VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Gramado, Maio 25/27, 2014.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; **Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage.** Organizational Dynamics, v. 33, n. 2., p. 57-72. 2004. Disponível em: <[http://gigpars.com/images/6buh\\_human,social\\_and.pdf](http://gigpars.com/images/6buh_human,social_and.pdf)>

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados.** 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In: KEYNES, C. L. M.; HAIDT, J. (ed.) **Flourishing: Positive psychology and the live well-lived,** Washington: American Psychological Association, v. 2, p. 205-224, 2003.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. What percentage of people in Europe are flourishing and what characterizes them? Well-being Institute, University of Cambridge. In: OECD/ISQOLS meeting "Measuring subjective well-being: an opportunity for NSOs?". Florence, July 23/24, 2009.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. ; **Flourishing Across Europe: Application o a New Conceptual Framework for Defining Well-Being.** 2011. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3545194/>> Acesso em 01/09/2014.

KEYES, C. L. M.; **The mental health continuum: from languishing to flourishing in life.** Journal of Health and Social Behavior; Jun/2002, 43, 2. ProQuest. Disponível em: <[http://www.flume.com.br/pdf/Keyes\\_The\\_mental\\_health.pdf](http://www.flume.com.br/pdf/Keyes_The_mental_health.pdf)> Acesso em: 01/09/2014.

- PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. **Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Disponível em: <[HTTP://www.scielo.br/paideia](http://www.scielo.br/paideia)>. Acesso em 29/08/2014.
- MARCONI; M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARCONI; M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARTINS; G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARUJO; H. A.; NETO, L. M.; CAETANO, A.; RIVERO, C. **Revolução positiva: psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais**. Comportamento Organizacional e Gestão, 2007, v. 13, n. 1, p. 115-136.
- MENDONÇA, H. *et al.* Florescimento n trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- PETERSON, C.; SELIGMAN, M.; **Character strenghts and virtues: a classification and handbook**. American Psychological Association. Oxford University Press. Washington. 2004.
- SCHWARTZ, Maria A. M. **Contribuição do estágio supervisionado no desenvolvimento de aptidões e formação de competências**. Revista Diálogo Educacional. Curitiba, v. 2, n. 4, p. 105-111. 2001.
- SELIGMAN, M. **Foreword: the past and future of positive psychology**. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: positive psychology and the life well lived* (p. 11-20). American Psychological Association. Washington. 2003.
- SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva. 2004.
- SELIGMAN, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology: an introduction**. American Psychologist. n.1, v. 55, p. 5-14. 2000.
- SELIGMAN, M. **The effectiveness of psychotherapy: the consumer reports study**. *American Psychologist*, 50, 965-974. 1995.
- SELIGMAN, M.; **Positive psychology, positive prevention, and positive therapy**. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 3-9). New York: Oxford University Press. 2002.
- SHELDON, K. M.; KING, L.; **Why positive psychology is necessary?** American Psychologist, v. 56, n.6, p. 216-237. 2001. Disponível em: <<http://web.missouri.edu/~sheldonk/pdfarticles/AP01.pdf>> Acesso em: 20/09/2014.
- RAMONES, S. M.; **Unleashing the power: Anthony Robbins, Positive Psychology, and the quest for human flourishing**. University of Pennsylvania. Scholarly Commons. Master of Applied Positive Psychology. 2011.

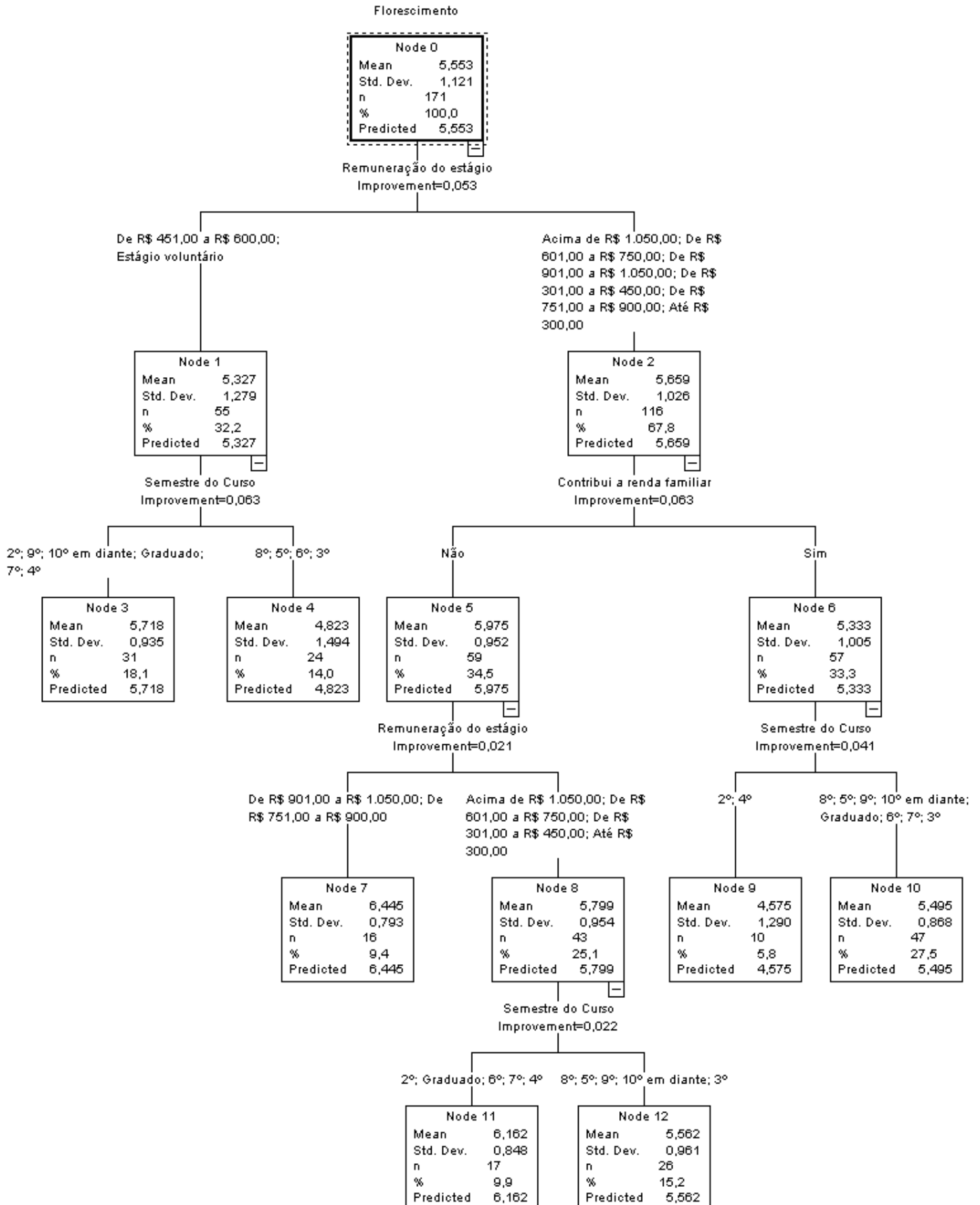
TRACZ, M.; DIAS, A. N. **Estágio supervisionado: um estudo sobre a relação do estágio e o meio produtivo.** Disponível em: <<http://www.fag.edu.br/adverbio/artigos/artigo04%20-%20adv06.pdf>> Acesso em: 02/10/2014.

VASCONCELOS, M. O. **Contribuição dos estágios na formação do profissional da informação: estudo com egressos da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP).** 2010. 79 f. Monografia (Graduação) – Escola de Comunicações e Artes/USP, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://rabci.org/rabci/node/80>> Acesso em: 30/9/2014.

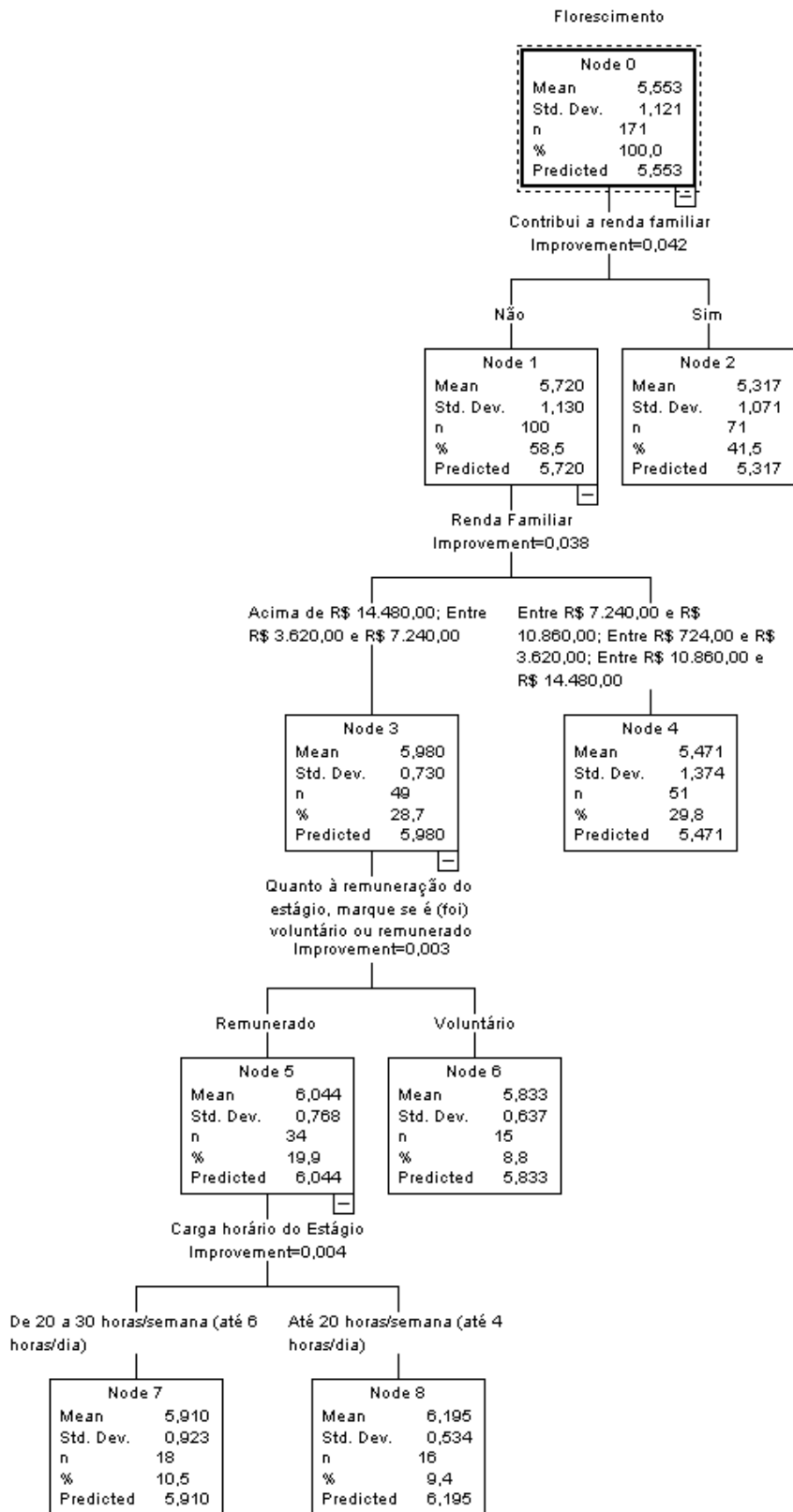
VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WITTMANN, M. L.; TREVISAN, M.; **Estágios extracurriculares: identificação dos resultados na formação de administradores.** Disponível em: <[http://www.angrad.org.br/\\_resources/files/\\_modules/producao/producao\\_709\\_201212051834228e9c.pdf](http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_709_201212051834228e9c.pdf)> Acesso em: 05/10/2014.

## APÊNDICE A – Árvore de Regressão: ênfase sociodemográfica



## APÊNDICE B – Árvore de Regressão: grupo categórico simplificado



## ANEXO I

### Questionário

1. Qual seu gênero?
  - Masculino
  - Feminino
2. Em qual faixa etária você se enquadra?
  - 17 a 20 anos
  - 21 a 24 anos
  - 25 a 28 anos
  - 29 a 32 anos
3. Em qual área do conhecimento se enquadra seu curso de graduação?
  - Ciências Matemáticas e Naturais
  - Engenharias e Computação
  - Ciências Médicas e da Saúde
  - Ciências Agrônomicas e Veterinárias
  - Ciências Socialmente Aplicáveis
  - Linguagens e Artes
4. Em qual tipo de Instituição de Ensino você estuda?
  - Pública
  - Privada
5. Qual semestre você está cursando atualmente?
  - 1°
  - 2°
  - 3°
  - 4°
  - 5°
  - 6°
  - 7°
  - 8°
  - 10° em diante
  - Recém-graduado
6. Quando à natureza do estágio, marque se é curricular ou extracurricular:
  - Curricular (obrigatório, de acordo com a grade curricular o curso)
  - Extracurricular (opcional)
7. Quanto à remuneração do estágio, marque se é voluntário ou remunerado:
  - Voluntário (sem recebimento de bolsa auxílio)
  - Remunerado (com recebimento de bolsa auxílio)
8. Qual é a carga horária do estágio?
  - Até 20 horas/semana (até 4 horas/dia)
  - De 20 a 30 horas/semana (de 4 a 6 horas/dia)
9. Caso exerça estágio remunerado, em qual faixa de renda se encaixa a bolsa auxílio recebida?
  - Até R\$ 300,00
  - De R\$ 301,00 a R\$ 450,00
  - De R\$ 451,00 a R\$ 600,00
  - De R\$ 601,00 a R\$ 750,00
  - De R\$ 751,00 a R\$ 900,00
  - De R\$ 901,00 a R\$ 1.050,00

- Acima de R\$ 1050,00
  - R\$ 0 – Estágio voluntário
10. Você contribui para a renda de sua família?  
Obs.: Marque somente caso exerça estágio remunerado.
- Sim
  - Não
11. Em qual faixa se encaixa a renda total de sua família?
- Entre R\$ 724,00 e R\$ 3.620,00
  - De R\$ 3.620,00 a R\$ 7.240,00
  - De R\$ 7.240,00 a R\$ 10.860,00
  - De R\$ 10.860,00 a R\$ 14,480,00
  - Acima de R\$ 14,480,00
12. Assinale agora, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

(1) Discordo completa mente	(2) Discordo em grande parte	(3) Discordo	(4) Nem concordo, nem discordo	(5) Concordo	(6) Concordo em grande parte	(7) Concordo completa mente
1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.						
2. Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo.						
3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar das outras.						
4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.						
5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.						
6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.						
7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.						
8. Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.						