



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

MARILIA NEPOMUCENO ALCANTARA

ANÁLISE DO ESTRESSE OCUPACIONAL EM ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ

FORTALEZA

2018

MARILIA NEPOMUCENO ALCANTARA

ANÁLISE DO ESTRESSE OCUPACIONAL EM ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Curso de Graduação em Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A319a Alcantara, Marília.

Análise do estresse ocupacional em estagiários do curso de administração do Estado do Ceará /
Marília Alcantara. – 2018.

65 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2018.
Orientação: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado.

1. Estresse. 2. Estagiários. 3. Coping. 4. Bem-estar. 5. Inventário de sintomas de estresse de Lipp. I.
Título.

CDD 658

MARILIA NEPOMUCENO ALCANTARA

ANÁLISE DO ESTRESSE OCUPACIONAL EM ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Curso de Graduação em Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Ms. Juliana Vieira Corrêa Carneiro
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ms. Sônia Regina Amorim Soares de Alcântara
Universidade Federal do Ceará (UFC)

À Deus.

Aos meus pais, Irene e Ivanildo.

AGRADECIMENTOS

À Deus e Nossa Senhora, por serem meu abrigo e amparo, minha fortaleza em meio às dificuldades e a certeza que sempre haverá um plano maior em minha vida.

Aos meus pais Irene e Ivanildo, por serem minha base, me ensinarem valores, que levarei para sempre comigo. Por terem se esforçado ao máximo, abrindo mão de suas vontades, para que eu tivesse um ensino de qualidade, sempre me incentivado a sonhar alto, e me mostrando que os estudos seriam o caminho para um futuro melhor.

Ao meu irmão, Igor Luiz, que trouxe alegria aos meus dias e me ajudou a enfrentar todos os desafios que apareceram no caminho.

À minha família que me apoiou e incentivou durante toda a vida.

Ao corpo docente e demais funcionários da FEAAC pelo conhecimento compartilhado e disponibilidade.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Diego Queiroz, obrigada pela paciência, disponibilidade e todo auxílio prestado no desenvolvimento do trabalho. Todo o apoio prestado foi fundamental para que o trabalho fosse concluído com sucesso. Que a cada dia o Senhor renove suas forças e permita passar com tanto zelo o conhecimento que possui.

Às professoras Juliana Vieira e Sônia Regina, pela disponibilidade em compor a banca examinadora.

Às minhas amigas, Lívia, Brena, Vitória, Jéssica, Neusa, Stefania e Talisse, que me apoiaram durante todo o meu trabalho, me incentivaram e compreenderam minha ausência, mesmo que muitas vezes reclamando. Por serem amigas para toda a vida.

Às minhas amigas da faculdade, Sara, Cintia, Jéssica Ferreira, Simony e Jéssica Lima, que são pessoas incríveis, companheiras para todos os momentos, que tornaram os anos de faculdade mais fáceis e leves. O aprendizado compartilhado foi de suma importância.

Às minhas amigas virtuais, Karla, Fernanda, Renata, Tay, Letícia, Wal, Neusa e Eliane que mesmo a distância me apoiaram, me consolaram no primeiro momento de desespero e me aconselharam a nunca desistir dos meus sonhos. E fizeram valer a frase que usamos constantemente “ainda bem que a gente, tem a gente”.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

RESUMO

O presente estudo tem como foco os estagiários de Administração do Estado do Ceará, com o objetivo de identificar as estratégias de *coping* ocupacional, mensurar o bem-estar no ambiente ocupacional, bem como a análise do nível de estresse encontrado nestes estudantes. Neste contexto, pode-se perceber que os mesmos são expostos a diversos ambientes organizacionais que acarretam situações estressantes. Para a realização destas análises, foi aplicada uma pesquisa de cunho quantitativa, com aplicação de um questionário contendo uma adaptação da Escala de *Coping* Ocupacional- ECO, da Escala de bem-estar no trabalho- EBET e do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp- ISSL. Identificou-se como estratégia de *coping* mais utilizada a de controle, dentre as dimensões do bem-estar a de maior nível foi a realização e entre as fases do estresse a que obteve o maior número de estagiários enquadrados foi a de resistência. Em síntese, percebeu-se a aplicabilidade das escalas na amostra de 107 estagiários de Administração, bem como a interpretação das mesmas, conclui-se que o estresse traz consequências tanto físicas como psíquicas para a vida dos indivíduos, influenciando na percepção de bem-estar dentro das organizações, desenvolve-se o potencial, e avança-se no alcance das metas de vida. Para tal, lida-se usando principalmente estratégias de controle do estresse, no cotidiano das organizações.

Palavras-chave: Estresse. Estagiários. *Coping* . Bem-estar. Inventário de sintomas de estresse de Lipp.

ABSTRACT

The present study focuses on the trainees of Administration of the State of Ceará, with the objective of identifying the strategies of occupational coping, measuring well-being in the occupational environment, as well as the analysis of the level of stress found in these students. In this context, it can be seen that they are exposed to different organizational environments that lead to stressful situations. In order to carry out these analyzes, a quantitative research was applied, with the application of a questionnaire containing an adaptation of the Occupational Coping Scale - ECO, the Occupational Welfare Scale - EBET and the Stress Symptom Inventory of Lipp- ISSL. It was identified as coping strategy most used to control, among the dimensions of well-being the highest level was the realization and among the phases of stress that obtained the highest number of trainees framed was that of resistance. In summary, the applicability of the scales in the sample of 107 trainees of Administration, as well as their interpretation, was concluded that the stress brings both physical and psychic consequences to the life of the individuals, influencing the perception of well-being within organizations, the potential is developed, and progress is made towards reaching life goals. For this purpose, it is used mainly in stress management strategies, in the daily life of organizations.

Keywords: Stress. Trainees. Coping. Well-being. Inventory of Lipp stress symptoms.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A síndrome da adaptação geral	19
Figura 2 – Sintomas negativos de estresse não gerenciado.....	23
Figura 3 – Os agentes do estágio.....	30

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	– Divisão da definição de estresse em componentes e características	21
Quadro 2	– Competências demandadas pelas empresas aos estagiários	33
Quadro 3	– Comentários referentes ao desenvolvimento de competências durante o estágio	34
Quadro 4	– Dimensões do <i>Coping</i> e itens correspondentes na escala ECO	42
Quadro 5	– Dimensões da EBET e itens correspondentes na escala	44
Quadro 6	– Enquadramento nas fases do estresse segundo a escala do ISSL	46
Quadro 7	– Características dos indivíduos da fase de alarme	50
Quadro 8	– Características dos indivíduos da fase de resistência	50
Quadro 9	– Características dos indivíduos da fase de exaustão	52
Quadro 10	– Sintomas apresentados na fase de exaustão por dois indivíduos	53
Quadro 11	– Quadro resumo dos resultados	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Composição da amostra segundo sexo	37
Gráfico 2 – Composição da amostra segundo faixa etária	38
Gráfico 3 – Composição da amostra segundo o Estado Civil	38
Gráfico 4 – Composição da amostra segundo a Renda familiar	39
Gráfico 5 – Composição da amostra quanto ao tempo de estágio	40
Gráfico 6 – O quanto as atividades de estágio stressam	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes por setor	39
Tabela 2 – Distribuição dos respondentes por carga horária praticada	40
Tabela 3 – Nível de satisfação dos estagiários com a profissão	41
Tabela 4 – Resultados da análise descritiva- média e desvio padrão por fatores da Escala ECO	42
Tabela 5 – Resultados da análise descritiva- média e desvio padrão dos itens da Escala ECO	43
Tabela 6 – Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por dimensões da escala EBET	44
Tabela 7 – Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por itens da dimensão realização da escala EBET	45
Tabela 8 – Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por itens da dimensão dos afetos da escala EBET	45
Tabela 9 – Sintomas da fase de alerta do ISSL	47
Tabela 10 – Sintomas da fase de resistência do ISSL	48
Tabela 11 – Sintomas da fase de exaustão	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EBET	Escala de Bem-Estar no Trabalho
ECO	Escala de <i>Coping</i> Ocupacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
ISSL	Inventário de Sintomas de Stress de Lipp
SAG	Síndrome da Adaptação Geral

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ESTRESSE OCUPACIONAL	17
2.1	Definições e características do estresse ocupacional	17
2.2	Causas, consequências e estratégias para lidar com o estresse ocupacional	20
2.3	Instrumentos para análise do estresse ocupacional	25
3	ATIVIDADES DE ESTÁGIO	28
3.1	Estágio de estudantes de Administração	31
4	METODOLOGIA	35
5	RESULTADOS	37
5.1	Caracterização da amostra	37
5.2	Níveis de estratégia de <i> coping </i> ocupacional	42
5.3	Níveis de bem-estar no trabalho	44
5.4	Níveis de estresse dos estagiários	46
5.4.1	<i> Identificação do indivíduo de cada fase do estresse </i>	49
5.5	Quadro resumo dos resultados	53
6	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	61

1 INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional é um problema que atinge o cotidiano dos profissionais de diversas áreas. A exposição constante a situações de pressão e a busca por resultados nem sempre vem acompanhada de recursos suficientes, condições adequadas para a realização das atividades dos profissionais e compatibilidade entre as funções exercidas e as habilidades e aptidões pessoais de cada indivíduo, gerando assim situações de estresse que afetam tanto o campo profissional como o pessoal dos colaboradores.

Selye (1926 *apud* CARVALHO; SERAFIM, 2002) utilizou pela primeira vez o termo estresse, definindo-o como um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação.

O estresse ocupacional é um campo relativamente novo de estudo devido a vinculação do surgimento de doenças como hipertensão, diabetes, colesterol elevado, gastrite, síndrome do pânico, entre outras, ao estresse ocupacional. Artigos, como o de Dornelas (2013), discutem a relação entre o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho, levando em consideração o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, por exemplo. Além disso, alguns instrumentos foram desenvolvidos para análise do nível de estresse dos profissionais, bem como para a identificação da fase de estresse em que a pessoa se encontra, facilitando assim, as investigações sobre o estresse laboral. Um desses instrumentos é o Inventário de Sintomas de Estresse (ISSL), proposto por Lipp (1984), que tem por objetivo identificar a presença de sintomas de estresse e a fase do estresse em que a pessoa se encontra.

Dentre as atividades ocupacionais existentes, o estágio vem ganhando expressiva notoriedade, visto que é uma atividade complementar ao conhecimento teórico adquirido ao longo da formação acadêmica dos estudantes e uma oportunidade que os futuros profissionais possuem de estar em contato com as diferentes realidades culturais e ambientes profissionais.

Esta classe de futuros profissionais, porém, é constantemente exposta a situações negativas de desvalorização em relação às atividades que desempenham, bem como podem ser vistos como aplicação de mão-de-obra barata nas organizações. Neste sentido, Portela e Shumacher (2007, p. 36) enfatizam que "ao contrário das ofertas que têm como objetivo utilizar o estagiário como 'mão-de-obra barata', o trabalho em um estágio deve favorecer ao aprendiz em sua formação, propiciando-lhe o desenvolvimento em relação ao conhecimento e ao relacionamento humano"

No Brasil, o estágio é regido pela Lei nº. 11.788, que passou a vigorar a partir de 25 de setembro de 2008, definindo novas regras para estágios e apresentando uma nova

concepção de estágio, onde este, passa a ser compreendido como um ato educativo, realizado sob supervisão, visando preparar os estudantes dos diferentes níveis educacionais para o trabalho produtivo.

A relação entre estresse e o desenvolvimento do estágio, ainda é pouco estudada. Rodrigues e Veiga (2006), por exemplo, abordaram o estresse em estagiários da área de enfermagem, demonstrando a relação entre o estresse desses futuros profissionais e o tratamento dos doentes. A elaboração de trabalhos com o tema de estresse versus estagiários em Administração ainda é pequena, dificultando a identificação de artigos com essa abordagem.

Diante do contexto exposto, esta pesquisa pretende complementar as demais existentes no campo do estresse no ambiente de trabalho dos estagiários, porém utilizando como objeto de estudo os estagiários do curso de administração que, inseridos nas organizações, possuem a chance de vivenciar diferentes ambientes culturais e situações limítrofes.

Assim, este trabalho visa responder à seguinte questão de pesquisa: Quais as características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos estagiários do curso de Administração? Nesta linha, a fim de alcançar a proposta inicial deste trabalho o objetivo geral é identificar as características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos estagiários do curso de Administração.

Buscando responder à questão de pesquisa levantada e atender ao objetivo geral do estudo foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar as atividades consideradas mais estressantes pelos estagiários;
- b) Identificar as principais estratégias utilizadas pelos estagiários para lidar com o estresse ocupacional;
- c) Analisar a relação dos estagiários com o trabalho exercido, em termos de sentimentos e opiniões;
- d) Analisar o nível de estresse dos estagiários do curso de Administração.

Para este estudo, é realizada uma pesquisa de cunho quantitativo, cujo instrumento utilizado para o levantamento dos dados consiste em um questionário. Os indivíduos alvos dessa pesquisa são estagiários do curso de Administração que desenvolvem atividades de estágio atualmente.

O estudo é estruturado em seis seções, sendo a primeira seção esta introdução, que faz uma apresentação do contexto geral do tema abordado. Na segunda seção é apresentado o referencial teórico, abordando o estresse ocupacional, suas definições e características, as causas, consequências e estratégias para lidar com o estresse ocupacional. Na terceira seção, são descritas as atividades de estágio e o estágio de estudantes de administração. A quarta seção

identifica a metodologia utilizada durante a elaboração do trabalho, enquanto a quinta seção apresenta os resultados da pesquisa quantitativa, realizada através da aplicação do questionário. Por fim, na sexta seção, têm-se as considerações finais e sugestões apresentadas após análise e interpretação dos dados coletados.

2 ESTRESSE OCUPACIONAL

Nesta seção, são apresentadas as abordagens teóricas para fundamentar o tema em estudo, trazendo autores que tratam do tema e serviram de base para a construção do referencial teórico. Sendo assim, seu foco reside nas definições e características do estresse ocupacional, suas causas, consequências e nas estratégias para lidar com ele.

2.1 Definições e características do estresse ocupacional

Hans Selye, em 1926, utilizou o termo estresse pela primeira vez, definindo como “um conjunto de relações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação” (SELYE, 1926 *apud* CARVALHO; SERAFIM, 2002, p. 15). Outra definição também do mesmo autor também expressa alguns de seus fatores:

a palavra estresse, com esse sentido, designa o total de todos os efeitos não-específicos de fatores (atividade normal, agentes produtores de doenças, drogas, etc.) que podem agir sobre o corpo. Esses agentes são denominados estressores quando tratamos de sua característica de produzir estresse (SELYE, 1926 *apud* COSTA; LIMA; ALMEIDA, 2003, p. 64).

Rio (1996, p. 5) em seus estudos definiu estresse como “um conjunto de respostas, específicas ou generalizadas do nosso organismo, diante de estímulos externos, concretos ou imaginários, que são percebidos como pressões”.

Em complemento, Chiavenato (2002, p. 473), conceituou estresse da seguinte maneira:

o estresse (*stress*) é um conjunto de reações físicas químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente. É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja.

Mais recentemente, Lipp (2013, p. 11) ao longo de seus estudos analisou o estresse e suas características, partindo das reações físicas e fisiológicas do organismo, chegando a seguinte definição:

chama-se de *stress* a um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo. É por isso que às vezes, em momentos de desafios, nosso coração bate rápido demais, o estômago não consegue digerir a refeição e a insônia ocorre. Em geral, o corpo todo funciona em sintonia, como uma grande orquestra. Desse modo, o coração bate no ritmo adequado às funções, pulmões, fígado, pâncreas e estômago têm seu próprio ritmo que se entrosa com o de outros órgãos. A orquestra do corpo toca o ritmo da vida com equilíbrio preciso. Mas quando o stress ocorre, esse equilíbrio, chamado homeostase pelos especialistas, é quebrado e não há mais entrosamento entre os vários órgãos do corpo. Cada um trabalha em um compasso diferente devido ao fato de que alguns órgãos precisam trabalhar mais e os outros

menos para poderem lidar com o problema. Isso é o que se chama de *stress* inicial.

Diante dos conceitos expostos, pode-se compreender que a definição de estresse não é única, contudo os autores concordam que o estresse resulta de um conjunto de fatores interno e externos que agem sobre o indivíduo, causando reações diversas no organismo, sejam elas reações físicas, químicas, fisiológicas ou mentais, de acordo com a percepção que cada indivíduo possui das situações as quais foram expostos.

Analisando o estresse no ambiente laboral, Moraes, Swan e Cooper (1993 *apud* GUIMARÃES; GRUBTIS, 2007, p. 175) o definiram como sendo “um problema de natureza perceptiva, resultante de uma incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências, problemas de saúde física e mental e satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações”.

Couto (1987, p. 16) conceituou estresse ocupacional como “um estado em que ocorre um desgaste anormal do organismo humano e/ou diminuição da capacidade de trabalho, devido basicamente à incapacidade prolongada de o indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psíquica existentes em seu ambiente de trabalho ou de vida”.

Ampliando o conceito Paschoal e Tamayo (2004, p. 46) definem estresse ocupacional “como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”. Já Robbins (2009, p. 273) complementa que o estresse “consiste em uma condição dinâmica na qual o indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja e cujo resultado é percebido, simultaneamente, como importante e incerto”.

De acordo com Ivancevich (2008, p. 498):

é bem difícil conceituar o estresse em termos específicos. Há especialistas que o definem como pressões sofridas que produzem desconforto emocional. Outros percebem que o desconforto emocional é o estresse causado por pressões ou fatores determinados estressores. Outros ainda veem o estresse em termos de reações físicas ou fisiológicas: pressão arterial, batimento cardíaco ou níveis hormonais.

Robbins (2009, p. 273) explica que “embora costume ser discutido dentro de um contexto negativo, o estresse também tem seu lado positivo, sobretudo quando oferece um potencial de ganho”

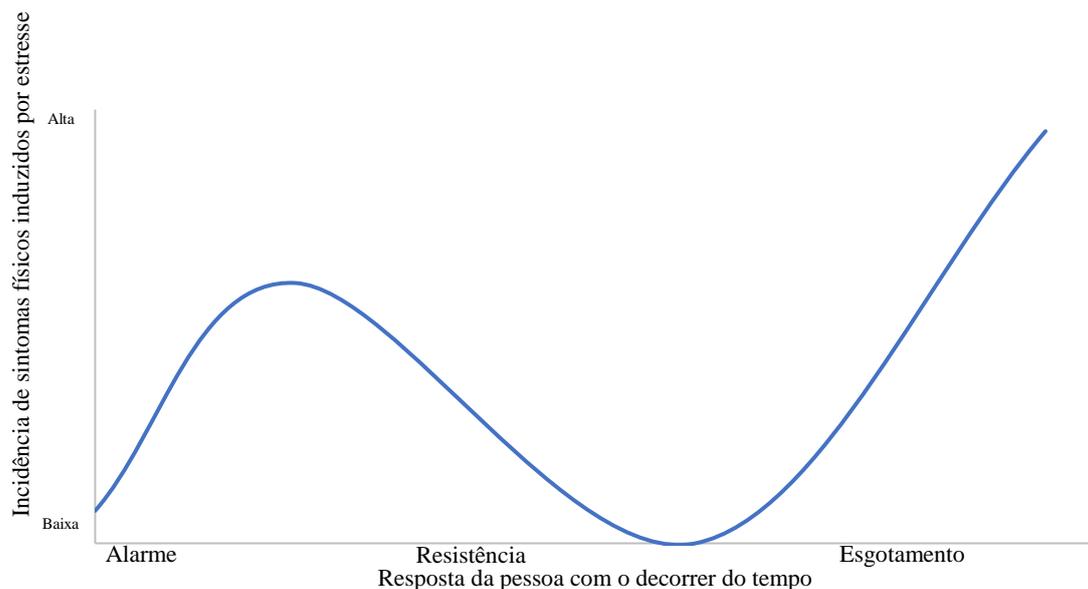
Snell (2013, p. 468) utiliza dois termos para identificar e distinguir as formas positivas e negativas do estresse:

o chamado eustresse é o estresse positivo, que acompanha a realização de um objetivo e a satisfação resultante. O eustresse é o estresse de conseguir superar desafios, como

aqueles encontrados nos setores gerenciais, técnicos ou de contato com o público; ele é considerado uma força benéfica que ajuda as pessoas a enfrentarem obstáculos. O que se considera nocivo é o distresse. O estresse se transforma em distresse quando começamos a perceber uma perda de nosso sentimento de segurança e adequação. Falta de ânimo, desespero e desapontamento transformam o estresse em distresse.

Com o decorrer do tempo, o estresse e a sua manifestação nos indivíduos passaram por uma evolução: os episódios que terminavam rapidamente passaram a ser mais prolongados, pois as pessoas precisaram despender mais tempo preocupadas com o trabalho. Partindo deste pressuposto Selye propôs a Síndrome da Adaptação Geral (SAG), que descreve a relação entre o estresse e os sintomas físicos-fisiológicos, desenvolvendo uma teoria ampla, baseada na SAG, na qual o estresse se apresenta em três fases: alarme, resistência e esgotamento (WAGNER; HOLLENBECK, 2012) e se apresenta conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1- A síndrome da adaptação geral



Fonte: Wagner e Hollenbeck (2012, p. 166)

A Figura 1 traz a representação gráfica das modificações da resistência que surgem como uma constante para cada indivíduo, diante de situações de estresse, e são representados pela sua capacidade de adaptação, o eixo x representa a resposta dos indivíduos a situações de estresse, como o decorrer do tempo, e o eixo y denota a incidência de sintomas induzidos pelo estresse.

Cada uma das três fases do estresse apresenta características específicas. Na fase de

alarme o indivíduo identifica a ameaça, sejam elas físicas ou fisiológicas. Após identificar a ameaça, o organismo passa por mudanças fisiológicas, o corpo produz substâncias químicas que elevam a pressão sanguínea, desviando o sangue da pele e do aparelho digestivo para os músculos, gorduras do sangue são liberadas para fornecer energia e aumentar a coagulação sanguínea para preparar o corpo para um possível dano. Quando essa sensação se prolonga o organismo se adapta as pressões ocorridas na fase de alerta, os sintomas desaparecem e a pessoa entra na fase de resistência, muito embora o estresse ainda esteja agindo. Se o indivíduo continua exposto ao estresse ele chega à fase de esgotamento, onde o corpo não consegue adaptar-se ao estresse contínuo (SELYE, 1956 *apud* WAGNER; HOLLENBECK, 2012).

Durante o aprofundamento de seus estudos sobre o estresse, Lipp (1984) acrescentou mais uma quarta fase a classificação proposta por Selye em 1956. Esta fase é chamada de quase-exaustão e ocorre entre as fases de resistência e esgotamento. Nesta fase, o indivíduo passa por momentos de conforto e desconforto causados por oscilar entre momentos em que o organismo consegue resistir ou não às tensões.

2.2 Causas, consequências e estratégias para lidar com o estresse ocupacional

Para compreender o estresse e suas consequências é necessário identificar e compreender inicialmente os fatores que o causam, ou seja, os fatores estressores, definidos como sendo “todo agente ou demanda que evoca reação de estresse, seja de natureza física, mental ou emocional” (SELYE, 1926 *apud* CARVALHO; SERAFIM, 2002, p. 15). A existência de um único estressor ou a combinação deles é capaz de desencadear inúmeras emoções associadas ao estresse.

Newstrom (2008) defende que a fonte de estresse nos funcionários está dividida em fatores organizacionais e fatores não relacionados ao ambiente de trabalho. Os fatores organizacionais são aqueles que ocorrem dentro das organizações, inerentes das atividades realizadas e do ambiente organizacional, dentre esses fatores podemos citar a sobrecarga de trabalho, as pressões para o cumprimento de metas e prazos, os conflitos de papéis, a má qualidade da supervisão, o conflito entre os valores do indivíduo e os das organizações, entre outros. Os fatores não organizacionais referem-se as situações vividas pelo indivíduo fora do ambiente de trabalho, suas relações interpessoais, situação familiar e tudo que afeta sua vida direta ou indiretamente.

Na visão de Wagner e Hollenbeck (2012), para identificar e compreender os estressores de maneira mais fácil é necessário dividir a definição de estresse em três

componentes principais: desafio percebido, importância dos valores e incerteza da resolução, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1- Divisão da definição de estresse em componentes e características

	COMPONENTE	CARACTERÍSTICAS
Definição de estresse	1- Desafio percebido	Enfatiza que o estresse surge da interação entre pessoas e sua percepção do ambiente (não necessariamente da realidade)
	2- Importância dos valores	Salienta que o desafio só causará estresse quando ameaçar algum valor importante.
	3- Incerteza da resolução	Enfatiza que a pessoa interpreta a situação em termos de percepção da probabilidade de lidar satisfatoriamente com o desafio.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Wagner e Hollenbeck (2012, p. 164).

Através do Quadro 1, pode-se compreender que o estresse inicia com a percepção de uma situação desafiadora, que pode criar no indivíduo uma pré-condição para o estresse. Este desafio será condicionante para o estresse quando ameaçar um valor considerado importante para o indivíduo. E o estresse se concretiza quando o indivíduo não tem certeza da resolução da situação a qual está exposto. Um exemplo para essa situação é a possibilidade do desemprego, este risco caracteriza-se como o desafio percebido, para algumas pessoas é a oportunidade de procurar novos horizontes, para outras é tirar a vida do eixo, o que ocorre por causa da importância dos valores de cada pessoa. A incerteza de encontrar um novo emprego concretizaria a situação de estresse.

Para Lipp (2013), os estressores possuem duas fontes, a externa e a interna. As fontes externas estão relacionadas com aquilo que vem do dia-a-dia do indivíduo, de fora do organismo, daquilo que exige do organismo uma capacidade de adaptação maior. As fontes internas são do próprio ser, os fatores que direcionam o indivíduo, como crenças, valores, maneira de ser e agir. Nesta percepção, as fontes externas são mais fáceis de serem identificadas, visto que podem ser identificados por qualquer indivíduo.

O estresse no trabalho pode ser provocado por diversos fatores entre eles pode-se indicar a sobrecarga, falta de estímulo, ruídos, alterações do sono, falta de perspectivas, mudanças constantes determinadas pela empresa. Mudanças que ocorrem devido às novas tecnologias, às exigências do mercado e a problemas ergonômicos – desencadeados por atividades que exigem posições antifisiológicas, repetitividade danosa ou permanência longa em atividades fisicamente desgastantes (BALLONE, 2015).

Contudo, as causas do estresse no ambiente de trabalho são inúmeras, e Snell (2013, p. 469) elenca quatro fontes que influenciam significativamente o estresse nos colaboradores:

- a) Elevado nível de exigência: muitas tarefas a realizar em muito pouco tempo.
- b) Grande esforço: necessidade de empregar muita energia mental ou física por um período muito longo.
- c) Pouco controle: ter pouquíssima influência sobre o modo como o trabalho diário é realizado no dia a dia.
- d) Pouca compensação: receber *feedback* inadequado sobre desempenho e não obter nenhum reconhecimento por um trabalho bem concluído.

Snell (2013) complementa ainda com outros fatores que são reconhecidos como causas de estresse: demissões e reestruturação organizacional; desentendimento com gerentes ou colegas de trabalho; preconceito em virtude de idade, gênero (feminino ou masculino), raça ou religião; impossibilidade de realizar reclamações; e condições de trabalho insatisfatórias. Até mesmo pequenas irritações, como falta de privacidade, música ambiente desagradável, assim como outras condições, podem ser causa de estresse para uma pessoa.

O estresse acarreta consequências para a vida do indivíduo e para as organizações e, de acordo com Hitt, Miller e Colella (2007), as consequências do estresse para o indivíduo podem ser classificadas em psicológicas, comportamentais ou fisiológicas. Quando a pressão aumenta, pode causar reações adversas nas emoções, nos processos mentais, nos comportamentos e na condição física de uma pessoa. Quando o estresse se torna excessivo, os funcionários desenvolvem vários sintomas de estresse capazes de prejudicar seu desempenho profissional e sua saúde e, até mesmo, ameaçar sua capacidade de relacionar-se com o ambiente, conforme descreve Newstrom (2008).

Com o decorrer dos estudos sobre o estresse ocupacional, alguns autores pontuaram que o mesmo possui ligação com o surgimento de algumas doenças. Ivancevich (2008, p. 498), por exemplo, pontua que:

o estresse ligado ao trabalho tem sido associado a várias doenças, por exemplo, cardiopatia, hipertensão, úlcera péptica, colite e vários problemas psicológicos, inclusive a ansiedade e a depressão. Pesquisas têm revelado que o estresse afeta diretamente o sistema endócrino, cardiovascular, muscular e emocional. Ele também provoca um efeito estimulante em todo o corpo.

O estresse ocupacional ganhou enfoque inicialmente com relação aos sintomas físicos apresentados pelos indivíduos, principalmente porque os pioneiros nas pesquisas sobre o assunto eram profissionais da área da saúde. A relação entre o estresse e sintomas físicos, como mudanças no metabolismo, dores de cabeça, mudanças cardíacas e respiratórias não é muito clara devido à complexidade dos sintomas e à dificuldade de mensuração. Porém, os sintomas psicológicos são os de maior importância no estudo do comportamento organizacional. O estresse pode gerar insatisfação no indivíduo e no ambiente organizacional pode gerar insatisfação profissional. Além da insatisfação o estresse pode causar tensão,

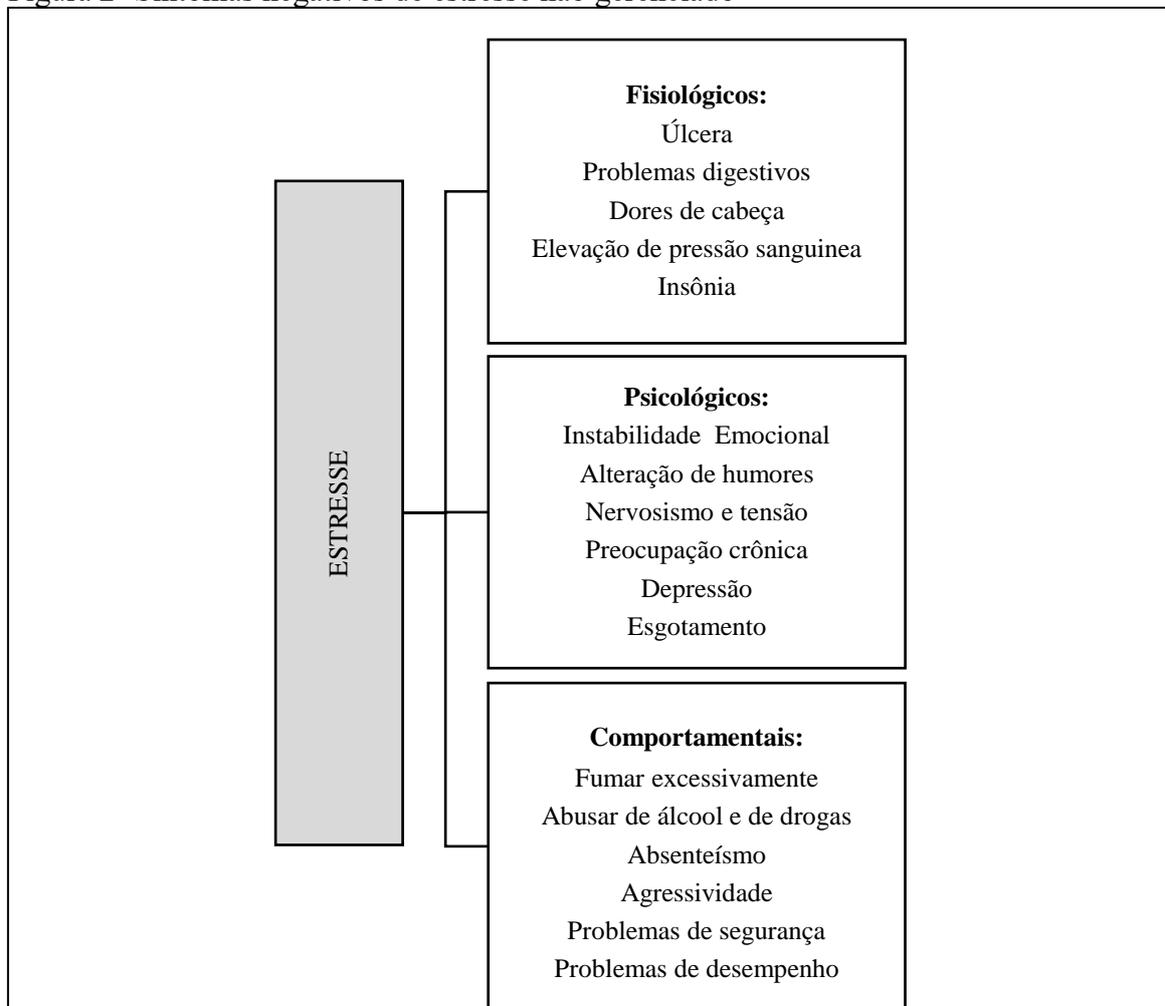
ansiedade, irritabilidade, tédio e procrastinação. Os sintomas comportamentais podem ser representados por baixa produtividade, absenteísmo, rotatividade, mudança de hábitos alimentares, aumento do consumo de álcool e tabaco e distúrbio do sono (ROBBINS, 2009).

Camelo e Angerami (2004, p.16) pontuaram possíveis reações físicas e emocionais frente ao estresse:

[...] aumento da sudorese, tensão muscular, taquicardia, hipertensão, aperto da mandíbula, ranger de dentes, hiperatividade, náuseas, mãos e pés frios e emocionais: ansiedade, tensão, angústia, insônia, alienação, dificuldades interpessoais, dificuldade de relaxar e preocupação excessiva.

A Figura 2, apresenta alguns dos sintomas negativos que o estresse pode causar no indivíduo, tanto fisiologicamente, como psicologicamente e comportamental.

Figura 2- Sintomas negativos de estresse não gerenciado



Fonte: adaptado de Newstrom (2008, p. 351).

Como dito anteriormente o estresse não traz consequências apenas para o indivíduo: as organizações como um todo também sofrem. Neste contexto, Limongi França e Rodrigues

(2005, p. 36), compreendem que o *stress* ocupacional pode prejudicar a interação da pessoa com o trabalho e com o ambiente de trabalho, “à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações”.

O estresse é uma emoção intrínseca à vida das pessoas. Sendo que nem todo estresse é negativo, quando se discutem as técnicas para lidar com o estresse, na verdade, está se discutindo o estresse disfuncional, ou seja, o negativo. As estratégias para lidar com o estresse partem da identificação dos fatores que o causam, sejam eles organizacionais ou individuais (ROBBINS, 2009).

Para Rossi (1994, p. 31): “viver sem estresse é um mito, pois não podemos atuar sem seu estímulo. Pouco estresse ou estresse em excesso pode causar efeitos dramáticos. O importante é manter o equilíbrio, como as cordas de um violino. Elas necessitam de tensão suficiente para produzir música, mas sem rebentar”. A autora também pontua que o estresse é necessário, ele possui o lado negativo, porém também possui o positivo, que é o responsável por fazer as pessoas produzirem e serem criativas.

Neste sentido, Ivancevich (2008, p. 499) afirma que:

o estresse é inevitável. No entanto, quando prejudica o funcionário, os colegas ou a organização, deve ser tratado. Existem duas maneiras de confrontá-lo. A primeira é eliminar os fatores estressores alterando as políticas, a estrutura, as demandas do trabalho ou qualquer outro aspecto necessário. A segunda é enfrenta-lo de forma individual.

Muitos indivíduos desenvolvem formas de lidar com o estresse que agridem negativamente os diferentes âmbitos de suas vidas. Porém, este não é o intuito dos estudiosos da área que, ao propor incontáveis estratégias saudáveis de tratar as consequências do estresse, visam permitir que as pessoas sejam capazes de realizar combinações entre as estratégias criativas desenvolvidas para lidar com o estresse de maneira mais flexível e sem prejuízos para si e para as organizações (HITT; MILLER; COLELLA 2007).

Com o intuito de minimizar os efeitos do estresse no ambiente organizacional, diversas estratégias foram elaboradas, segundo Snell (2013, p. 470):

muitas empresas desenvolveram programas de controle de estresse, visando ensinar seus empregados maneiras de minimizar os efeitos do estresse no trabalho. Em geral, um programa pode incluir instrução sobre técnicas de relaxamento, habilidade de adequação, capacidade de ouvir (as pessoas) métodos para lidar com pessoas de personalidade difícil, administração de tempo e assertividade. Todas essas técnicas são desenvolvidas para quebrar o padrão de tensão que acompanha as situações de estresse e para ajudar a conseguir um maior controle de suas vidas. As técnicas organizacionais, como o esclarecimento quanto à função do trabalho do empregado, a redefinição e o enriquecimento do trabalho, a correção dos fatores de físicos no ambiente e a capacidade de lidar efetivamente com fatores interpessoais, não podem

ser menosprezados no processo de treinamento dos empregados para lidar com o estresse.

A tarefa de lidar e controlar o estresse é possível, mesmo que para algumas pessoas seja difícil, inicialmente precisa-se ter consciência que gerir o estresse está ligado ao controle das emoções, dos pensamentos, do ambiente e de como enfrentar os problemas do dia a dia.

Neste contexto, Newstrom (2008, p. 360) cita as estratégias pessoais mais comuns para o gerenciamento do estresse:

- a) Resista a trabalhar por muitas horas ou aceitar horas extras.
- b) Apresente-se como voluntário para escalas de serviço flexíveis ou alternativas.
- c) Identifique as pessoas que causam estresse e as evite.
- d) Mantenha uma dieta saudável e coma regularmente.
- e) Pratique exercícios físicos regularmente e durma tempo suficiente.
- f) Evite procrastinação.
- g) Estabeleça metas razoáveis para si mesmo.
- h) Desenvolva um método simples para organizar as coisas e utilize-o.
- i) Afaste-se do estresse e decida se você necessariamente precisa lutar todas as batalhas.
- j) Consulte um amigo de confiança antes de envolver-se em novas atividades.
- k) Desenvolva um equilíbrio das suas capacidades físicas, emocionais, mentais e espirituais.
- l) Descubra ou crie oportunidades para rir.

Portanto, não se deve pensar e tratar os impactos do estresse de modo extremo, ou seja, transformá-lo em algo altamente destrutivo ou menosprezá-lo, as duas atitudes são errôneas, é preciso tratá-lo, pois as suas consequências afetam diretamente o indivíduo e as organizações, observando sempre que se deve controlar o estresse para que não ultrapasse os limites individuais de tolerância e resistência (LIPP, 2013).

2.3 Instrumentos para análise do estresse ocupacional

Ao longo dos estudos sobre o estresse ocupacional foram estudados também as estratégias utilizadas pelos indivíduos para lidar com estresse e adaptar-se a situações adversas. Estas situações de enfrentamento (ou *coping*), foram definidas por Folkman *et al.* (1986, p. 993) como “os esforços cognitivos e comportamentais que mudam constantemente e que se desenvolvem para responder as demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo”.

Alguns modelos de escala foram desenvolvidos para mensurar o *coping* no ambiente ocupacional, sendo a Escala de *Coping* Ocupacional (ECO), criada por Latack (1986) e traduzida por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003), um desses instrumentos. Na adaptação para a realidade brasileira alguns itens da escala sofreram pequenas alterações e outros foram reagrupados. Para o processo de adaptação da escala, a ECO foi aplicada por esses autores em

397 trabalhadores de um escritório de Brasília e a análise fatorial demonstrou a existência de três fatores classificatórios: controle, manejo e esquiva. Os estudos para a confirmação da compatibilidade da adaptação demonstraram que a solução foi satisfatória, reproduzindo fielmente a estrutura proposta por Latack (1986).

A ECO é composta por 29 itens relacionados à maneira como as pessoas encaram com os problemas do ambiente ocupacional, os itens são divididos entre os três fatores classificatórios: controle (11 itens), esquiva (9 itens) e manejo de sintomas (9 itens). Os itens aparecem em escala de cinco pontos que varia de um (1) “nunca faço isso a cinco” à (5) “sempre faço isso”, a concentração de respostas em determinado fator vai indicar que o indivíduo utiliza com maior frequência o determinado tipo de estratégia para o enfrentamento dos estressores ocupacionais (UMANN, GUIDO, SILVA, 2014).

Segundo Paschoal e Tamayo (2008, p. 16), o bem-estar no trabalho pode ser conceituado, como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida.

Objetivando mensurar o bem-estar no ambiente ocupacional, Paschoal e Tamayo (2008) desenvolveram a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), ela é composta por duas partes: uma de afeto e outra de expressividade/realização no trabalho. Totalizando 30 itens, divididos em três fatores: afeto positivo (9 itens), afeto negativo (12 itens) e realização (9 itens). Os itens de afeto possuem uma escala resposta que vai de (1) “nem um pouco” à (5) “extremamente”, os itens de realização também obedecem a uma escala que vai de (1) “discordo” totalmente à (5) “concordo totalmente”. Para validação foram utilizados os questionários respondidos de 317 trabalhadores (216 mulheres e 101 homens) de diferentes organizações, públicas e privadas, localizadas no Distrito Federal.

O Inventário de Sintomas de *Stress* para adultos de Lipp (ISSL) é formado por três quadros referentes às fases do estresse. No total, o ISSL apresenta 34 itens de natureza somática e 19 psicológicas, que permite a identificação da presença de estresse, além da fase de estresse em que a pessoa se encontra (alerta, resistência, quase exaustão ou exaustão). O ISSL apresenta quadros que contêm sintomas físicos e psicológicos de cada fase do estresse (LIPP, 1984).

O primeiro quadro, composto de 15 itens refere-se aos sintomas físicos ou psicológicos que a pessoa tenha experimentado nas últimas 24 horas. O segundo, composto de dez sintomas físicos e cinco psicológicos, está relacionado aos sintomas experimentados na última semana. E o terceiro quadro, composto de 12 sintomas físicos e 11 psicológicos, refere-se a sintomas experimentados no último mês.

Como pode-se observar o estresse ocupacional pode ser estudado de diversos ângulos, é um campo vasto visto que se tornou parte do cotidiano das organizações. Entretanto é necessário mensurá-lo e avaliá-lo, afim de observar os impactos sejam eles positivos ou negativos dentro das organizações. Os estudiosos da área desenvolveram inúmeros instrumentos que auxiliam nessa mensuração e fornecem um diagnóstico sobre o estresse da amostra estudada, permitindo assim que soluções sejam executadas.

Na seção seguinte será apresentada uma revisão bibliográfica sobre as atividades de estágio no contexto geral e as atividades de estágio dos estudantes de Administração.

3 ATIVIDADES DE ESTÁGIO

O termo estágio vem do latim medieval, *stagium*, que significa “residência”, “morada”. O estágio é um mecanismo que possibilita o estabelecimento de uma relação entre escola, empresa, aluno e sociedade, propiciando a satisfação das necessidades e anseios do sistema educacional e a demanda do mercado por profissionais qualificados. Durante o processo de aprendizagem a realização do estágio supervisionado propicia aos estudantes a vivência teórico-prática, podendo assim realizar uma avaliação crítica dessa relação, além da oportunidade de ver e vivenciar a realidade organizacional (MURARI; HELAL, 2009).

Segundo Kolb *et al.* (1984 *apud* ROESCH, 1999) o estágio curricular não é simplesmente uma experiência prática vivida pelo aluno, mas uma oportunidade para refletir, sistematizar e testar conhecimentos teóricos e instrumentos discutidos durante o curso de graduação. Para o Instituto Euvaldo Lodi - IEL (2013, p. 23) o estágio é “o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante”.

O estágio possui também por objetivo a formação humana, técnico-social, cultural, científico, visto que é uma oportunidade de aplicar a teoria a situações reais da vida e do trabalho, diante de diferentes situações inerentes ao exercício da profissão, além do seu objetivo maior de proporcionar a complementação educacional (PORTELA; SHUMACHER, 2007).

Neste sentido, Silva (2008, p. 23) pontua que “o estudante deve exercer atividades que colaborem para sua aprendizagem profissional, social e cultural, desenvolver atitudes relacionadas ao mundo do trabalho, aplicar conceitos éticos e conhecer as possibilidades existentes de sua realização como cidadão trabalhador”

O Brasil, desde o século XX, possui leis que regulamentam o estágio. O primeiro decreto-lei que trata do assunto data de 1942. Nesse período, houve o entendimento do estágio como forma de aprimorar o ensino, o estabelecimento de uma relação melhor entre as empresas e as instituições de ensino, garantia de alguns direitos para os estagiários, entre outras mudanças. Em 1977, foi editada a Lei 6.949, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 87.497/1982, que estabeleceu quem poderia ser estagiário os papéis dos setores envolvidos no estágio. Porém, por mais de 30 anos, essas leis sofreram poucas modificações, diferente do que ocorreu com o mercado de trabalho, que passou por novas tendências, da educação que evoluiu com a oferta de novos cursos e oportunidades de profissionalização. O papel do estágio ganhou notoriedade frente às organizações e, diante dessas mudanças, viu-se a necessidade de uma nova

lei que regulamentasse o exercício do estágio, e em 26 setembro de 2008 foi sancionada a Lei 11.788 (IEL, 2013).

Segundo o 1º artigo da Lei nº 11.788/2008 o estágio pode ser compreendido da seguinte forma:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Pode ser apresentado sob duas modalidades, conforme o 2º artigo da Lei nº 11.788:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

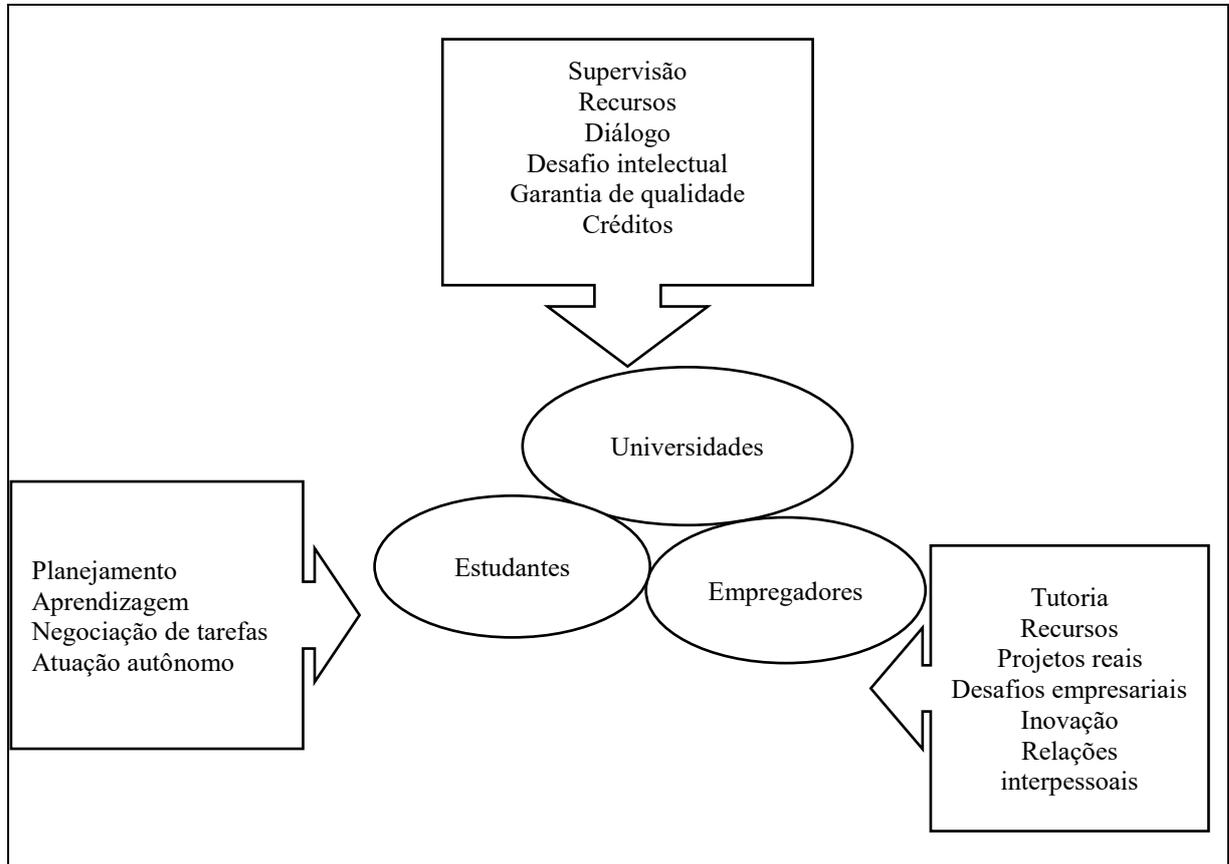
Ryan, Toohey e Hughes (1996 *apud* ZABALZA, 2015, p. 43), identificaram quatro tipos de estágio, levando em consideração aspectos como a função que cumprem, o papel do estagiário, o tipo de contribuição para a formação, entre outros aspectos:

1. O estágio orientado para a formação prática dos aprendizes, cujo objetivo principal reside na aquisição das qualidades que serão importantes para o desempenho da profissão. O coordenador orienta a conduta do estagiário e o guia no processo, em uma forma bastante similar à de como os antigos mestres artesãos faziam com seus aprendizes.
2. O estágio orientado para a consecução de objetivos acadêmicos por meio das práticas. A experiência prática e subsidiária das aprendizagens adquiridas na universidade; por isso, busca-se nela a possibilidade de aplicar em contextos reais aquilo que se aprendeu teoricamente nas disciplinas.
3. O estágio orientado ao desenvolvimento pessoal e à construção da identidade profissional. Aqui prioriza-se a reflexão sobre a experiência pessoal e a autoavaliação, atuando em um contexto profissional real. Tal modalidade de estágio adquire mais sentido nas carreiras de Ciências Sociais e da Saúde.
4. O estágio orientado para a integração de conhecimentos teóricos e práticos, complementando as aprendizagens e as experiências acadêmicas com outras atividades que se produzem sobre o campo profissional. O objetivo fundamental desse tipo de estágio é integrar o estudante em um ambiente de trabalho por meio do domínio de requisitos profissionais (habilidades, conhecimentos e valores).

Os programas de estágio são programas desenvolvidos através de parcerias entre as universidades, que fornecem a base teórica e empresas que oferecem aos estudantes a oportunidade de adquirir experiência prática em organizações de trabalho (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN, 2003)

A relação entre os agentes do estágio: universidades, empregadores e estudantes, foi representado por Foster e Stephenson (1998 *apud* ZABALZA, 2015) e pode ser observado na figura 3.

Figura 3- Os agentes do estágio



Fonte: Adaptado Zabalza (2015, p. 41).

Essas relações entre os agentes do estágio devem propiciar uma experiência enriquecedora para todos os envolvidos, corroborando com o pensamento de Snell (2013, p. 267) de que:

os programas de estágio, patrocinados conjuntamente por faculdades, universidades e diversas organizações, oferecem aos estudantes a chance de adquirir experiência no mundo real enquanto lhes permite saber como atuarão nas organizações de trabalho. As organizações se beneficiam obtendo estudantes-funcionários com novas ideias, energia e grande motivação para realizar o trabalho.

Neste sentido, o IEL (2013, p. 23) afirma que o estágio “tem por finalidade o aprendizado do estudante de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, na busca do seu desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho”. Essas competências podem ser compreendidas de acordo com Rabaglio (2001, p. 2) como “o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam

maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades”.

Porém, a realidade muitas vezes apresentada e vivida pelos estudantes difere um tanto quanto deste conceito e, neste sentido, Roesch (1999, p. 25) menciona que:

é comum ouvir dos alunos que as aulas na universidade são muito teóricas e que os modelos não se aplicam à realidade. A universidade está muito distante da realidade – argumentam os profissionais. Esta perspectiva pode até expressar a realidade em muitos casos, mas também expressa rejeição do valor da teoria e da conceituação dos problemas organizacionais. Mundo real e mundo acadêmico convivem paralelamente. O estágio curricular, entre outros objetivos proporciona ao aluno especialmente àquele que nunca teve uma experiência de trabalho e oportunidade de testar esses argumentos.

A autora também complementa com uma queixa comum dos estagiários, o fato do não aproveitamento do real potencial dos alunos, com a designação de trabalhos repetitivos, que não possuem ligação direta com a formação do aluno, ou até mesmo a inexistência de um modo que permita ao aluno conhecer diversos setores da empresa que ajudariam a agregar conhecimento (ROESCH, 1999).

Zabalza (2015, p. 28) pontua algumas características consideradas pontos fracos presentes nos programas de estágio das universidades, que ele pode observar durante seus estudos:

- a) A falta de uma clara fundamentação teórica dos projetos de estágios que possibilite oferecer a essa etapa uma orientação e um sentido formativo coerente com os questionamentos que lhe dão suporte.
- b) A predominância dos aspectos organizacionais sobre os curriculares, que se manifesta em alguns dos pontos insuficientes de boa parte dos projetos de estágio: pouca atenção aos conteúdos de aprendizagem; sistemas de avaliação superficiais; sistemas de supervisão e coordenação marginais nos processos e muito heterogêneos em sua abordagem; falta de integração curricular do estágio com o restante das disciplinas da carreira.
- c) Protocolos de colaboração interinstitucionais confusos e destoantes.
- d) Predominância dos aspectos emocionais na forma como os estudantes visualizam e vivem sua experiência durante o estágio.

Contudo, o objetivo principal do estágio é preparar os estudantes para a profissionalização, é para as empresas também uma oportunidade de os aproveitar em cargos efetivos, essa relação empresa e estudante geralmente é benéfica para ambas as partes, este período de experiência confere ao estudante um diferencial e subsidia as necessidades das empresas durante este tempo (RITTNER, 1999).

3.1 Estágio de estudantes de Administração

De acordo com Faria *et al.* (2012, p. 11), o estágio em Administração é uma oportunidade de desenvolvimento, com ganhos para os estudantes e para as organizações:

o estágio permite que este futuro profissional se posicione estrategicamente em função das necessidades do mercado. O acadêmico aspirante a bacharel em Administração terá a oportunidade de consolidar seus conhecimentos e gerar um alto valor agregado às empresas. Desenvolvendo habilidades e construindo atitudes que o auxiliam na resolução de problemas enfrentados pelas organizações.

Do ponto de vista do estagiário, a realização do estágio além de ser uma atividade de aprendizagem, permite a inserção no mercado de trabalho, além de proporcionar benefícios e prover recursos financeiros, estes elementos funcionam também como um atrativo para os estagiários, complementando os objetivos de aprendizagem e desenvolvimento que são a base do estágio. A vivência organizacional também permite ao estagiário conviver com pessoas de diversas áreas, ter um amadurecimento pessoal e profissional, permitindo também o estabelecimento de um *networking*, além do desenvolvimento teórico, tornando o estágio numa atividade de desenvolvimento ímpar para os estudantes (TÁVORA, 2013).

Ao realizar a sua pesquisa com os estagiários de Administração, Faria et al (2012) identificou que grande parte dos estagiários não atua diretamente na área administrativa, em cargos de supervisão ou comando de equipes, podendo desenvolver seus conhecimentos em diversas áreas da empresa, permitindo que os futuros administradores tenham um mercado de trabalho mais amplo para atuar.

Porém, Cruz (2015, p. 63) identificou que as universidades focam muito o desenvolvimento do curso de Administração para o lado acadêmico, deixando a prática da gestão empresarial a desejar, e que as empresas ao receberem os estagiários devem buscar aliar a teoria à prática proposta para os estagiários:

percebe-se também através das respostas dos estagiários que o curso de Administração precisa preparar melhor o aluno que deseja seguir a gestão empresarial e não preparar apenas alunos que almejam seguir a vida acadêmica, pois nem todos os estudantes têm características e objetivos profissionais para seguir uma carreira acadêmica. Vale ressaltar que as empresas precisam mudar a forma como veem os estagiários, pois é relevante que estas ofereçam aos estagiários a oportunidade de executarem tarefas de acordo com os conhecimentos adquiridos em sala de aula para que relacionem a teoria e a prática de maneira coerente com as perspectivas profissionais dos mesmos, evitando assim, o desvio de função.

Para um pleno desenvolvimento do estágio os estudantes devem possuir competências que auxiliam na execução de suas atividades. Segundo Barreto (2016, p. 187):

o estágio representa uma importante oportunidade de aperfeiçoamento profissional e inserção no mercado de trabalho. Identificar as lacunas de competência que impedem alguns estudantes de conquistarem uma vaga de estágio proporciona as bases para ações planejadas de capacitação destes estudantes.

No Quadro 2, a autora classifica as competências identificadas em seus estudos e que foram consideradas pelas empresas como requeridas para que um estagiário ocupe as vagas existentes no mercado.

Quadro 2- Competências demandadas pelas empresas aos estagiários

CONHECIMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento em informática (Inclui: pacote Office, Outlook Express, MYSQ e outros). • Conhecimento do trabalho. • Domínio de idiomas (alemão, espanhol, francês, inglês e/ou italiano).
HABILIDADES	Capacidade de aprendizagem, concentração, fluência verbal, liderança, negociação, observação, organização, persuasão, planejamento, relacionamento interpessoal, tomada de decisão, trabalho em equipe.
ATITUDES	Adaptabilidade, agilidade, dinamismo, ambição, assiduidade, autocrítica, autoconfiança, autonomia, comprometimento, compromisso institucional, cooperação, criatividade, determinação, disciplina, discrição, educação/diplomacia, empreendedorismo, espontaneidade, estabilidade emocional, ética, humildade, iniciativa, interesse, orientação para resultados, otimismo, paciência, pontualidade, prestatividade, responsabilidade, rigidez, simpatia, sinceridade, subordinação, tolerância.

Fonte: Barreto (2016, p. 181).

Os conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos pelas empresas são diversos, no Quadro 2 podemos observar alguns. Os conhecimentos são a base para o desenvolvimento das atividades administrativas, bem como o domínio do idioma é uma necessidade advinda da globalização, as habilidades e atitudes, porém são o grande enfoque das organizações, são elas as responsáveis pelo diferencial de cada futuro profissional.

Com relação ao desenvolvimento dos estagiários, a autora complementa que:

ao identificar as demandas de competência das organizações empregadoras de estagiários, verificou-se uma grande variedade de competências requeridas para o preenchimento das vagas de estágio, especialmente no que diz respeito a habilidades e atitudes. Percebe-se, pois, a necessidade de programas de capacitação voltados não apenas ao desenvolvimento de conhecimentos, mas também ao aprimoramento das habilidades e dos comportamentos dos estudantes. (BARRETO, 2016, p. 187).

Jesus (2013, p. 57) analisou o desenvolvimento dos estágios através de uma pesquisa com os estagiários e constatou que a grande maioria enxerga nas empresas a utilização dos estagiários como mão de obra barata e qualificada, sem se importar com a formação dos futuros profissionais, muitos relataram também que as universidades falham no seu papel de acompanhar o desenvolvimento do estágio para que essas situações não ocorram. A partir do questionário a autora também identificou, conforme disposto no Quadro 3, os principais comentários realizados pelos estudantes quanto o desenvolvimento das competências durante a realização do estágio.

Quadro 3- Comentários referentes ao desenvolvimento de competências durante o estágio

1	No entanto, precisa ser mais representativo, como assim: trabalhado de forma certa! A coordenação deveria se empenhar para acompanhar e melhorar a qualidade dos estágios, bem como novos convênios para atender os estudantes da UFMA, visto que muitos alunos perdem a oportunidade devido horário.
2	Acho que nesse período você aprimora as competências, não as desenvolve.
3	Sim, porém acredito que as competências pessoais são mais desenvolvidas que as competências profissionais no estágio. Muitos programas de estágio não fazem uso do estagiário de forma apropriada e não o assistem de maneira adequada ao aprendizado da função/competência.
4	Mais ou menos, muitas empresas contratam apenas para ter um mão-de-obra mais barata sem se preocupar com o desenvolvimento do estágio.
5	A resposta é não, mas poderia ser sim. É que com toda teoria aplicada na faculdade, o estágio é o primeiro momento em que você tem de colocar em prática tudo aquilo que aprendeu ou vem aprendendo, ou também ajustar o prático junto ao teórico. Para quem iniciou uma faculdade e nunca teve a oportunidade de conhecer uma empresa, de saber, ou até mesmo andar dentro de um setor industrial, o tempo é extremamente curto para poder enxergar de uma maneira generalizada na prática o que é uma organização. Aí pode ser que nesse período ainda não consiga desenvolver nenhuma de suas competências.
6	Infelizmente as organizações não encaram o processo de estágio como uma ferramenta para desenvolvimento das competências profissionais e subutilizam os estagiários para tarefas medíocres e fora do contexto organizacional.
7	O desenvolvimento das competências pessoais é muito mais acentuado do que as competências profissionais, pois infelizmente nas organizações não são os mais competentes que possuem chances de ser efetivados, mas sim os que “adulam” melhor os seus superiores.
8	É uma pena que o programa de estágio não consiga algumas vezes atingir seus objetivos de formação profissional, falta maior comprometimento das três variáveis envolvidas.
9	A capacidade profissional não depende apenas do aluno que irá fazer parte do programa de estágio, as universidades e organizações também possuem papel importante na capacitação, porém infelizmente nem todos possuem compromisso com suas responsabilidades.
10	Acho que falta maior participação das Universidades no programa de estágio, que muitas vezes os processos são dificultados pelas burocracias do curso.

Fonte: Jesus (2013, p. 57).

A realização do estágio é um momento importante para a formação dos futuros administradores, é a oportunidade de vivenciar na prática o que é adquirido de conhecimento teórico, podendo trabalhar e desenvolver as competências que possui, momento também de realizar uma análise crítica das organizações. Com a realização do estágio as empresas possuem a oportunidade de agregar valor, através da troca de conhecimento com os estudantes, que estão com sede de aprender e se inserir no mercado de trabalho.

Na seção seguinte será apresentada a metodologia utilizada no desenvolvimento do trabalho.

4 METODOLOGIA

Para realização deste estudo utilizou-se como base a pesquisa de cunho quantitativo. A pesquisa quantitativa traz como característica principal a objetividade, o levantamento de dados ocorre por meio de instrumentos padronizados e neutros, esse levantamento é feito junto a uma amostra representativa da população que se deseja analisar, recorre a linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002).

Dentro da abordagem quantitativa, foi escolhido a pesquisa com *survey*, este tipo de pesquisa busca informações diretamente com um grupo de interesse, a respeito dos dados que se deseja obter (SANTOS, 1999).

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de questionários, através de grupos do Facebook e WhatsApp, destinados a alunos de administração, e presencial nas dependências da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias, Contabilidade e Secretariado Executivo - FEAAC, facilitando o acesso aos respondentes. Os questionários *online* foram aplicados através dos grupos de Facebook e WhatsApp e respondidos de acordo com a divulgação nos mesmos. A aplicação presencial ocorreu de maneira individual ou em grupos de até 5 estudantes, para que fosse possível auxiliar de maneira satisfatória caso surgisse algum questionamento durante a aplicação.

O Google Doc foi utilizado para auxiliar a pesquisa e armazenar os dados, tabulação dos dados quantitativos foi realizada com o apoio do Microsoft Excel, *software* utilizado para auxiliar a análise dos dados através de tabelas e gráficos.

O levantamento dos dados ocorreu durante o mês de dezembro de 2017, a aplicação dos questionários presenciais ocorreu durante cinco dias, nos turnos manhã, tarde e noite, a aplicação online ocorreu paralelamente no mesmo período. A tabulação foi feita posterior a aplicação e análise desenvolvida entre os dias 20 e 31 de março de 2018.

O instrumento utilizado para o levantamento de dados foi o questionário, composto pela Escala de *Coping* Ocupacional (ECO), criada por Latack (1986) e traduzida por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003), a escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) de Paschoal e Tamayo (2008) e por uma adaptação do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp- ISSL (1984).

O questionário contém 14 questões, o respondente não é identificado. O questionário abrange questões sociodemográficas, com a finalidade de identificar o perfil da amostra. Posteriormente são realizadas três perguntas com a finalidade de identificar o setor no qual o estágio é desenvolvido, o período que a pessoa desenvolve o estágio. e o grau de

satisfação dos respondentes com a profissão. E por fim, temos as escalas ECO e EBET e a adaptação do ISSL, para análise dos sintomas e nível de estresse dos respondentes.

Antes da aplicação definitiva do questionário foi realizado um pré-teste com um total de trinta estagiários, para análise da viabilidade da aplicação do questionário e identificação de pontos de melhoria no questionário, visando facilitar a compreensão e aplicação da pesquisa.

Posteriormente a realização do pré-teste, e realizada as correções necessárias, o questionário foi aplicado em uma amostra de 107 estudantes estagiários de administração. A amostra é não probabilística, ou seja, seu critério de escolha foi definido pelo investigador, e o tamanho da amostra foi determinado por conveniência, de acordo com a acessibilidade e disponibilidade de respondentes.

Na seção seguinte será apresentada a análise dos dados resultantes da pesquisa, detalhada na metodologia, em conjunto com o estabelecimento de um paralelo entre os dados coletados e o instrumento utilizado para análise das características do estresse dos estagiários nesse estudo.

5 RESULTADOS

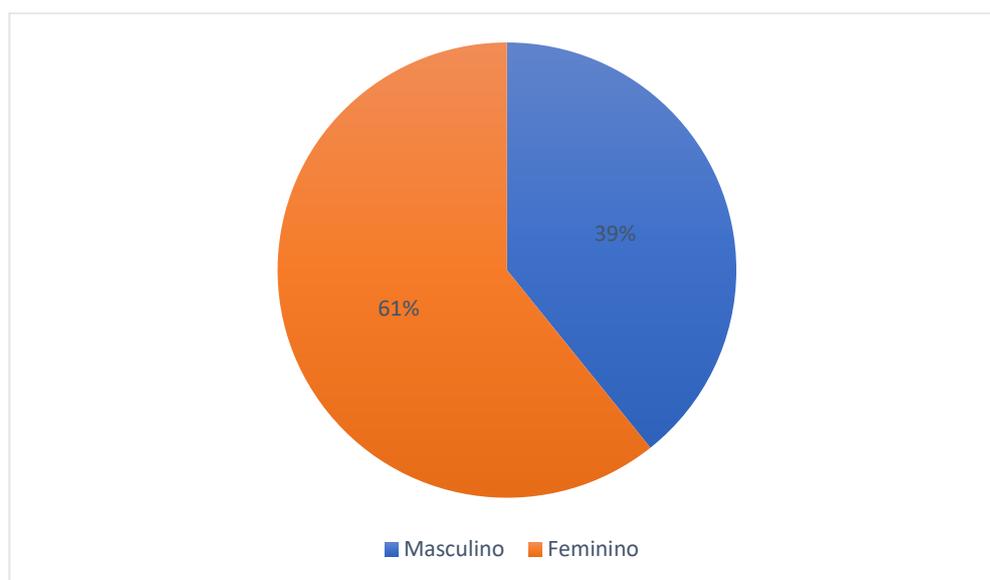
Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa de campo, realizada junto a amostra de 107 estagiários de administração de Fortaleza.

5.1 Caracterização da amostra

Com a finalidade de caracterizar o perfil da amostra utilizada na pesquisa, as 10 primeiras questões do questionário aplicado são voltadas para a identificação do perfil sociodemográfico e perfil profissional dos respondentes.

A amostra é composta por 107 respondentes, prevalecendo o sexo feminino com 61% do total da amostra como representado no Gráfico 1, a seguir:

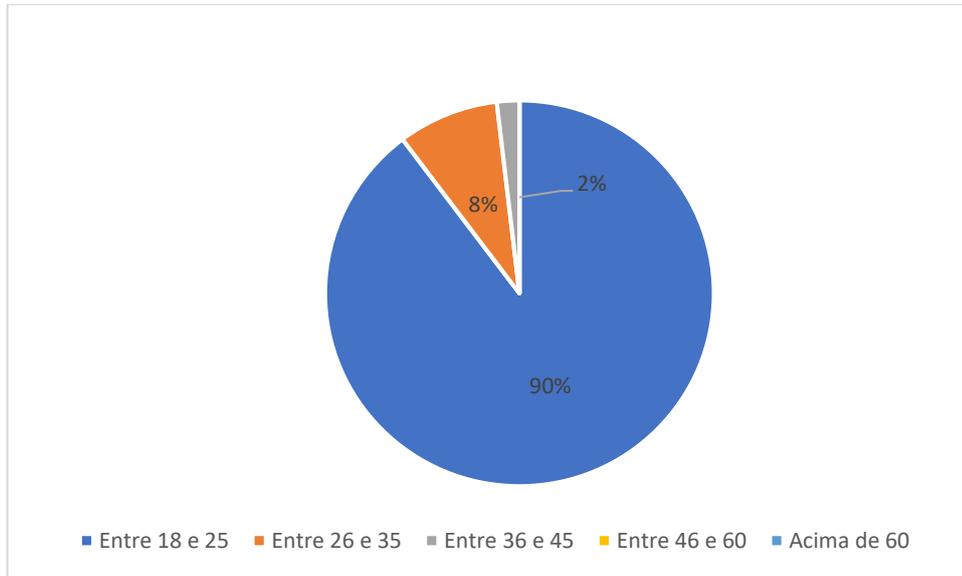
Gráfico 1- Composição da amostra segundo sexo



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação a idade dos respondentes, prevaleceu na amostra indivíduos com idade entre 18 e 25 anos, que são considerados jovens de acordo com Estatuto da Juventude, no Brasil, que afirma que a juventude vai dos 15 aos 29 anos. Os jovens representaram 90% da amostra conforme demonstra o Gráfico 2, a seguir:

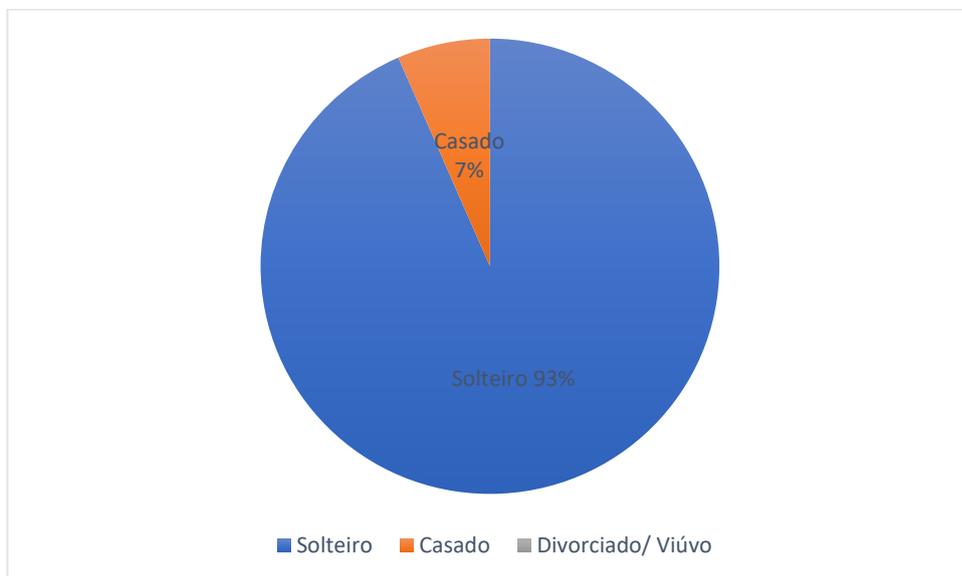
Gráfico 2- Composição da amostra segundo Faixa Etária



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Do total da amostra 93% é representada por indivíduos solteiros, conforme Gráfico 3, a seguir:

Gráfico 3- Composição da amostra segundo o Estado Civil

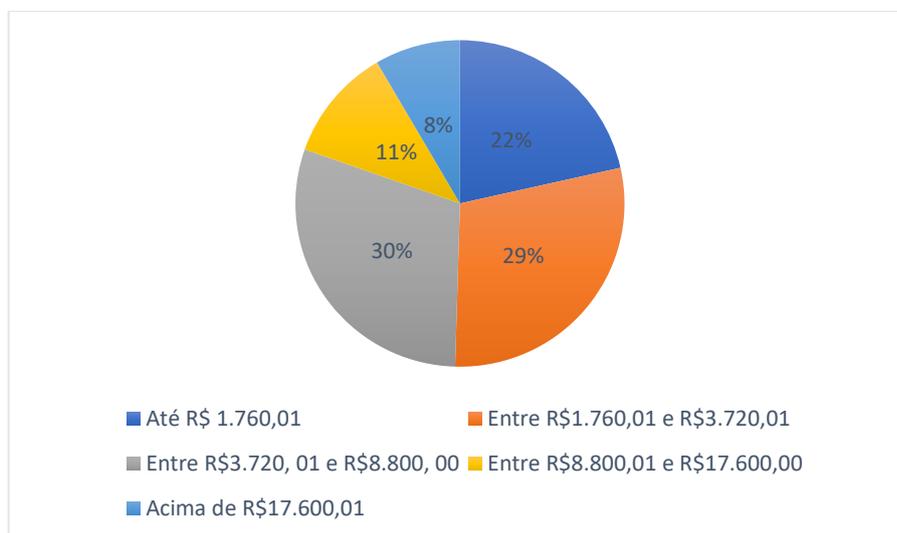


Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quanto a renda familiar, na amostra houveram duas faixas com porcentagens próximas, 30% da amostra tem renda familiar entre R\$3.720,01 e R\$8.800,00, já 29% da amostra possuem renda familiar entre R\$1.760,01 e R\$3.720,01. Identificando assim os

indivíduos, como pertencentes as classes D e C, respectivamente, de acordo com a classificação do IBGE. O Gráfico 4, traz essa distribuição por renda.

Gráfico 4- Composição da amostra segundo a Renda familiar



Fonte: dados da pesquisa (2018)

O curso de Administração permite aos estudantes da área atuarem em diversos setores dentro das organizações, sendo assim foi solicitado aos respondentes que identificassem o setor no qual desenvolvem suas atividades de estágio, a distribuição pode ser observada na Tabela 1, a seguir:

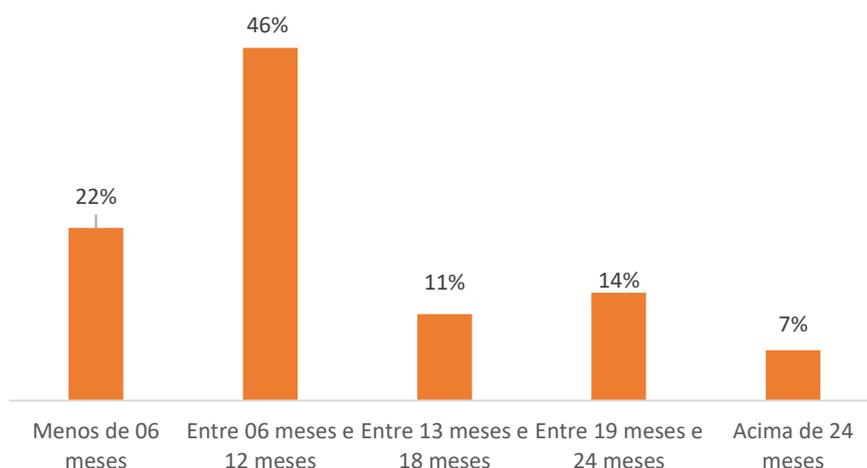
Tabela 1- Distribuição dos respondentes por setor

Setores	Quantidade	%
Administrativo	42	39%
Financeiro	20	19%
Marketing	9	8%
Recursos Humanos	13	12%
Logística	2	2%
Auditoria	1	1%
Planejamento Estratégico	6	6%
Outro	14	13%
Total	107	100%

Fontes: Dados da pesquisa (2018)

Quanto ao tempo de estágio apenas 23% possuem menos de 6 meses de estágio, ou seja, 77% dos respondentes possuem mais de 6 meses de estágio, demonstrando assim, possuírem um nível de experiência razoável na área. Conforme Gráfico 5, a seguir:

Gráfico 5- Composição da amostra quanto ao tempo de estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A Lei do estágio determina que para alunos de nível superior a carga horária de estágio não ultrapasse 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, dentro desse limite é praticado comumente pelas empresas duas jornadas de estágio, a de 20 horas e a de 30 horas. Questionados sobre a carga horária praticada seguida pelos respondentes, podemos observar através da Tabela 2, que apenas 11% do total da amostra praticam carga horária diferente.

Tabela 2- Distribuição dos respondentes por carga horária praticada

Carga horária	Quantidade	%
20 horas semanais	52	49%
30 horas semanais	44	41%
Outros	11	10%
Total	107	100%

Fontes: Dados da pesquisa (2018)

Para análise do nível de satisfação dos estagiários com a profissão foi solicitado aos respondentes que, numa escala de 0 a 10 (considerando 0 como péssimo e 10 como ótimo), eles marcassem em qual nível eles encontravam-se, 47 respondentes, o que corresponde a 44% da

amostra escolheram o nível 8, que é considerado um nível bom de satisfação, conforme demonstrado na Tabela 3, a seguir:

Tabela 3- Nível de satisfação dos estagiários com a profissão

Nível de satisfação	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Quantidade	0	0	1	3	5	6	5	12	47	16	12	107

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O nível de satisfação dos estagiários com a profissão alcançou média geral 7,62, pode-se considerar uma média boa, conseqüentemente um nível de satisfação bom dos estagiários em relação a profissão pela qual optaram.

Foram elencadas em uma das questões 10 atividades comumente praticadas pelos estagiários de Administração. Cabendo a eles identificar o quanto a prática dessas atividades causava estresse, numa escala 1 a 5 que varia de “não me estressa” a “estressa extremamente”.

Ao obter-se a média por atividade é possível observar que a que alcançou maior média foi o “Atendimento ao público externo”, com média de 2,40, enquadrando-se no nível de “estresse muito pouco”. A atividade que obteve menor média foi “convívio com outros estagiários”, indicando que o convívio com os colegas de profissão é uma atividade que causa estresse nos estagiários.

Gráfico 6- O quanto as atividades de estágio estressam



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Conforme demonstrado no Gráfico 6, nenhuma das atividades elencadas obtiveram média igual ou superior a três o que enquadraria num nível de estresse que deva ser observado.

5.2 Análise das estratégias de *Coping* Ocupacional

Para análise do *Coping* Ocupacional, foi utilizado a escala ECO, como mencionado anteriormente, a distribuição dos itens entre os fatores de manejo, controle e esquiva, pode ser observada no Quadro 4, a seguir:

Quadro 4- Dimensões do *Coping* e itens correspondentes na escala ECO

Dimensões do <i>Coping</i>	Itens da escala ECO
Controle	Itens da escala: 1 a 11
Esquiva	Itens da escala: 12 a 20
Manejo	Itens da escala: 21 a 29

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003).

Afim de identificar as estratégias de *Coping* Ocupacional mais utilizadas pelos estagiários de administração, procedeu-se a identificação das médias e dos desvios padrão de cada estratégia do *coping* ocupacional, conforme apresentado na Tabela 4, a seguir:

Tabela 4- Resultados da análise descritiva- média e desvio padrão por fatores da Escala ECO

Fatores	Média	Desvio padrão
Controle	3,63	1,08
Esquiva	2,68	1,22
Manejo	2,72	1,37

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A partir dos resultados obtidos verifica-se que a estratégia mais utilizada pelos estagiários de administração com base na amostra em estudo, é a estratégia de controle, que obteve média igual a 3,63 e desvio padrão 1,08. A estratégia de controle teve média superior ao ponto médio da escala (3,0). A estratégia menos utilizada foi a de esquiva, que apresentou média 2,72 e desvio padrão 1,37. A média obtida é inferior ao ponto médio da escala (3,0).

As estratégias de controle correspondem aos itens 1 ao 11 da escala. Estas estratégias são ações e reavaliações de enfrentamento ou confronto com o estressor (LATAACK, 1986). Vale ressaltar que entre os itens relacionados a estratégia de *coping* ocupacional controle,

que obteve maior média foi o item oito, “me esforço para fazer o que acho que se espera de mim”, com média 4,27 e desvio padrão 0,73. E o de menor média foi o item 10, “tento modificar os fatores que causaram a situação”, com média 3,31, mesmo com menor média dentre os relacionados ao controle, ainda está acima do ponto médio da escala (3,0), pode-se relacionar este item a proatividade que é esperada dos estagiários dentro das organizações.

O total itens da escala e as médias e desvios padrões correspondentes, podem ser observados na Tabela 5.

Tabela 5- Resultados da análise descritiva- média e desvio padrão dos itens da Escala ECO

Estratégias	Média	Desvio Padrão
Converso com colegas que também estejam envolvidos nos problemas.	3,51	1,14
Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.	3,77	1,09
Dou atenção extra ou planejamento.	3,49	1,08
Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.	3,41	1,11
Penso em situações como um desafio.	3,63	1,00
Tento trabalhar mais rápida e eficientemente.	3,91	0,99
Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.	3,34	1,14
Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.	4,27	0,73
Peço conselhos a pessoas que, embora sejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.	3,50	1,14
Tento modificar os fatores que causaram a situação.	3,31	1,00
Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas se acho que isso pode resolver a questão.	3,81	1,05
Evito a situação, se possível.	2,85	1,23
Digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas dessa natureza.	2,19	1,09
Tento manter distância da situação.	2,47	1,14
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	2,93	1,28
Antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior.	3,15	1,20
Delego minhas tarefas a outras pessoas.	2,06	1,14
Mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação.	2,60	1,06
Tento não me preocupar com a situação.	2,73	1,21
Concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto.	3,15	1,18
Prático mais exercícios físicos.	2,66	1,43
Uso algum tipo de técnica de relaxamento.	2,37	1,29
Procuro a companhia de outras pessoas.	3,49	1,27
Mudo os meus hábitos alimentares.	2,29	1,30
Procuro me envolver em mais atividades de lazer.	3,14	1,33
Compro alguma coisa.	2,88	1,41
Tiro alguns dias para descansar.	2,56	1,23
Faço uma viagem.	2,21	1,26
Me torno mais sonhador.	2,87	1,36

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Dentre todos os itens da escala o que obteve menor média foi o item 17, “delego minhas tarefas a outras pessoas”, com média 2,06 e desvio padrão 1,14, que corresponde a um

item da estratégia de esquiva, que no todo da escala foi a estratégia menos utilizada pelos estagiários de Administração.

Com relação aos itens que correspondem a estratégia de manejo, o que obteve maior média foi o item “procuro a companhia de outras pessoas”, com média 3,49, acima do ponto médio de escala, indicando que os estagiários fortalecem suas relações interpessoais como ponto para aliviar o estresse ocupacional. O de menor média foi “faço uma viagem”, com média 2,21. Pode-se deduzir que tal média deve-se ao fato que para a realização da proposta do item há o desembolso de dinheiro o que pode dificultar a realização do mesmo.

5.3 Análise das dimensões de bem-estar no trabalho

Para análise do nível de bem-estar nos estagiários foi utilizada a escala EBET, os itens da escala correspondentes a cada dimensão podem ser observados no Quadro 5, a seguir:

Quadro 5- Dimensões da EBET e itens correspondentes na escala

Dimensões EBET	Itens da escala EBET
Afetos Positivos	Itens da escala: 1, 3, 4, 8, 11, 13, 17, 19 e 21
Afetos Negativos	Itens da escala: 2, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18 e 20
Realização	Itens da escala: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Paschoal e Tamayo (2008)

Para a amostra em estudo as medidas de média e desvio padrão encontradas para as dimensões do bem-estar no trabalho foram as apresentadas na Tabela 6, a seguir:

Tabela 6- Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por dimensões da escala EBET

Dimensões	Média	Desvio padrão
Afetos positivos	3,11	1,15
Afetos negativos	2,33	1,23
Realização	3,52	1,23

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Dentre as dimensões do bem-estar a que obteve maior nível foi a realização (média= 3,52/ desvio padrão= 1,23), seguida dos afetos positivos (média = 3,11/ desvio padrão= 1,15) e por fim os afetos negativos (média= 2,33/ desvio padrão= 1,23). A dimensão realização acima

da média, sugere que os estagiários percebem que, no estágio, desenvolvem seu potencial, e avançam no alcance de suas metas de vida.

Todos os itens da dimensão realização alcançaram média acima do ponto médio de escala (3,0). O que obteve maior média, porém não diferindo muito dos demais itens, foi o “atingo resultados que valorizo”, com média 3,81, assim demonstrando valorizar seu desenvolvimento pessoal e profissional e os resultados obtidos. Os itens desta dimensão podem ser observados na tabela 7, a seguir:

Tabela 7- Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por itens da dimensão realização da escala EBET

Itens	Média	Desvio padrão
Realizo o meu potencial.	3,60	1,28
Desenvolvo habilidades que considero importante.	3,75	1,21
Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	3,48	1,20
Consigo recompensas importantes para mim.	3,21	1,23
Supero desafios.	3,63	1,17
Atinjo resultados que valorizo.	3,81	1,15
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	3,50	1,21
Faço o que realmente gosto de fazer.	3,25	1,32
Expresso o que há de melhor em mim.	3,44	1,25

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os itens que correspondem a dimensão afeto podem ser observados na Tabela 8, a seguir:

Tabela 8- Resultado da análise descritiva- média e desvio padrão por itens da dimensão dos afetos da escala EBET

Afetos	Média	Desvio padrão
Alegre	3,25	0,96
Preocupado	2,90	1,05
Disposto	3,18	1,11
Contente	3,21	0,96
Irritado	2,39	1,12
Deprimido	1,90	1,12
Entediado	2,27	1,19
Animado	2,97	1,10
Chateado	2,14	1,10
Impaciente	2,52	1,26
Entusiasmado	2,93	1,25
Ansioso	2,65	1,31
Feliz	3,11	1,13
Frustrado	2,21	1,32
Incomodado	2,39	1,28
Nervoso	2,24	1,22

Empolgado	2,92	1,28
Tenso	2,50	1,27
Orgulhoso	3,29	1,21
Com raiva	1,90	1,14
Tranquilo	3,09	1,31

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os afetos positivos, que compreendem humores e emoções positivas em relação ao trabalho, apresentaram média 3,11, indicando que o nível nesta dimensão vai de moderado a extremamente. Dentre os afetos positivos o que teve maior média individual (média= 3,29) foi o “orgulhoso” e o de menor média individual (média= 2,92) foi o “empolgado”.

Os afetos negativos, que indicam humores e emoções negativas em relação ao trabalho como, preocupado, irritado, com raiva, entre outros, obteve média 2,33, indicando que a predominância desses afetos entre os estagiários é baixa. O afeto negativo que alcançou maior média individual (média= 2,90) foi o “preocupado” e “deprimido” e “com raiva” alcançaram a menor média individual (média= 1,90).

De maneira geral, pode-se observar que entre os estagiários predominam a realização e os afetos positivos em relação ao trabalho exercidos nas organizações.

5.4 Níveis de estresse dos estagiários

Para análise do nível de estresse dos estagiários foi utilizado uma escala adaptada do questionário ISSL, os itens de 1º a 15º (sintomas sentidos nas últimas 24 horas) correspondem a fase de alerta, 16º a 30º a fase resistência (sintomas sentidos no último mês) e 31º a 53º a fase de exaustão (sintomas sentidos nos últimos três meses). Conforme demonstrado no Quadro 6, a seguir:

Quadro 6- Enquadramento nas fases do estresse segundo a escala do ISSL

Fases do estresse	Itens	Quantidade de questões respondidas para ser enquadrado em cada fase.
Alerta	1 a 15	7
Resistência	16 a 30	4
Exaustão	31 a 53	9

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Na Tabela 9, estão apresentados os sintomas da fase de alerta, a quantidade referente as vezes que ela foi marcada pelos respondentes da pesquisa e a porcentagem obtida com relação ao total de respondentes.

Tabela 9- Sintomas da fase de alerta do ISSL

Sintomas da fase de alerta	Quantidade	Porcentagem
Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	55	51%
Insônia, dificuldade de dormir	38	36%
Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	31	29%
Vontade súbita de iniciar novo projetos	30	28%
Nó ou dor no estômago	25	23%
Boca seca	23	21%
Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	20	19%
Aumento de sudorese (muito suor)	17	16%
Respiração ofegante, entrecortada	15	14%
Entusiasmo súbito	15	14%
Aumento súbito de motivação	14	13%
Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	12	11%
Mãos e/ou pés frios	11	10%
Diarreia passageira	8	7%
Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	0	0%
TOTAL	314	

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Dentre os 15 sintomas que enquadram os indivíduos na fase de alerta, e apresentados pelos respondentes nas últimas 24 horas, foram obtidos um total de 314 registros. O sintoma que obteve o maior número de registro foi, tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros) com um total de 55 registros, que representa 51% em relação ao total de respondentes da amostra. Os sintomas menos registrados foram: Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira); diarreia passageira e mão e/ou pés frios.

A Tabela 10, traz os 15 sintomas da fase de resistência, a quantidade de registros que eles obtiveram e a porcentagem em relação ao total de respondentes.

Tabela 10- Sintomas da fase de resistência do ISSL

Sintomas da fase de resistência	Quantidade	Porcentagem
Sensação de desgaste físico constante	60	56%
Problemas com memória e esquecimentos	58	54%
Cansaço constante	56	52%
Dúvidas quanto a si próprio	47	44%
Irritabilidade excessiva	32	30%
Pensamento constante sobre um só assunto	30	28%
Mudança de apetite	27	25%
Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	24	22%
Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	24	22%
Mal-estar generalizado, sem causa específica	23	21%
Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	16	15%
Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	13	12%
Tontura, sensação de estar flutuando	12	11%
Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	8	7%
Hipertensão arterial (pressão alta)	2	2%
TOTAL	432	

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Pode-se observar na Tabela 10 que, os sintomas com maiores registros foram: sensação de desgaste físico constante, problemas com memória e esquecimentos e cansaço constante. Os mesmos obtiveram respectivamente, 60, 58 e 56 registros, que representam 56%, 54% e 52% em relação ao número de respondentes da pesquisa. No total os 15 sintomas da fase de resistência contabilizaram 432 registros.

Por último, a Tabela 11 apresenta os 23 sintomas da fase de exaustão, a quantidade de registros obtidos por cada sintoma e a porcentagem que representa.

Tabela 11- Sintomas da fase de exaustão

Sintomas da fase de exaustão	Quantidade	Porcentagem
Cansaço excessivo	43	40%
Insônia	37	35%
Vontade de fugir de tudo	36	34%
Irritabilidade sem causa aparente	36	34%
Angústia ou ansiedade diária	36	34%
Pensamento constante sobre um mesmo assunto	32	30%
Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	30	28%
Perda de senso de humor	25	23%
Sensação de incompetência em todas as áreas	24	22%
Pesadelos	19	18%
Hipersensibilidade emotiva	19	18%

Mudança extrema de apetite	18	17%
Problemas dermatológicos prolongados (pele)	16	15%
Tontura frequente	13	12%
Tiques nervosos	11	10%
Diarreias frequentes	8	7%
Impossibilidade de trabalhar	7	7%
Taquicardia (batimento acelerado do coração)	5	5%
Dificuldades sexuais	4	4%
Úlcera	1	1%
Excesso de gases	0	0%
Náuseas	0	0%
Hipertensão arterial confirmada	0	0%
TOTAL	420	

Fonte: Elaborada pela autora (2018)

Os sintomas da fase de exaustão obtiveram um total de 420 registros. Os sintomas que obtiveram maiores números de registros foram: cansaço excessivo (43 registros); insônia (37 registros); vontade de fugir de tudo (36 registros); irritabilidade sem causa aparente (36 registros) e angústia ou ansiedade diária (registros). Que representam respectivamente 40%, 35% e 34% em relação aos 107 respondentes da pesquisa.

Os sintomas que obtiveram registro inferior a dez ou ausência de registro foram: excessos de gases; náuseas; hipertensão artéria confirmada; úlcera; dificuldades sexuais; taquicardia (batimento acelerado do coração); impossibilidade de trabalhar e diarreias frequentes.

5.4.1 Identificação do indivíduo de cada fase do estresse

Como apresentado no Quadro 7, para que o indivíduo seja enquadrado na fase de alerta ele precisa marcar sete ou mais sintomas dos 15 pertencentes a fase de alerta. Dentro da amostra em estudo foram identificados dez indivíduos nesta fase, conforme mostra o Quadro 7, a seguir:

Quadro 7- Características dos indivíduos da fase de alarme

Sexo	Estado Civil	Faixa Etária	Setor	Tempo exerce o cargo de estagiário	Carga horária de estágio	Quantidade de itens marcados
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	2 anos	30 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano	30 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	1 ano e 10 meses	30 horas	8
Feminino	Casado	Entre 26 e 35	Administrativo	8 meses	20 horas	7
Masculino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	10 meses	22 horas	7
Feminino	Casado	Entre 18 e 25	Recursos Humanos	1 ano	30 horas	8
Feminino	Solteiro	Entre 36 e 45	Administrativo	2 anos	20 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Auditoria	2 semanas	30 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	1 ano	30 horas	7
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Logística	3 meses	30 horas	9

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Este grupo é composto 70% pessoas do sexo feminino e 30% do sexo masculino, 90% são solteiros e 10% casados, 60% com idade entre 18 e 25 anos, 30% entre 26 e 35 anos e 10% entre 36 e 45 anos. Possuem entre 8 meses e 2 anos que exercem o cargo de estagiário, distribuídos entre os setores: administrativo, financeiro, marketing, logística e auditoria. Dos 10 indivíduos, 70% possui carga horaria de 30 horas, 20% de 20 horas e 10% de 22 horas semanais.

Os dez indivíduos totalizaram 78 registros: 50% marcaram 7 sintomas, 10% 8 sintomas e 30% 9 sintomas.

Para ser enquadrado na fase de resistência é necessário que o indivíduo marque 4 sintomas ou mais dentre os 15 que compreendem essa fase, na amostra em estudo foram identificados 53 indivíduos, foi a fase com o maior número de registros. No Quadro 8, pode-se observar as características dos indivíduos dessa fase.

Quadro 8- Características dos indivíduos da fase de resistência

Sexo	Estado Civil	Faixa Etária	Setor	Tempo exerce o cargo de estagiário	Carga horária de estágio	Quantidade de itens marcados
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	6 meses	20 horas	4
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	2 anos	30 horas	8
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano e 5 meses	20 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano	30 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	1 ano e 10 meses	30 horas	11
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	3 meses	30 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Planejamento Estratégico	2 anos e 4 meses	30 horas	7
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	20 horas	8

Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	8 meses	30 horas	9
Feminino	Casado	Entre 26 e 35	Administrativo	8 meses	20 horas	12
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	6 meses	30 horas	6
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Mercado	3 anos	30 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	7 meses	20 horas	8
Feminino	Casado	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano	30 horas	6
Masculino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	10 meses	22 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Compras	1 ano	30 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano e 5 meses	25 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano e 9 meses	30 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	20 horas	5
Feminino	Casado	Entre 18 e 25	Recursos Humanos	1 ano	30 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 36 e 45	Administrativo	2 anos	20 horas	11
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	6 meses	20 horas	7
Masculino	Solteiro	Entre 26 e 35	Recursos Humanos	6 meses	30 horas	8
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	suprimentos e compras	4 anos	30 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 mês	20 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 26 e 35	Administrativo	2 anos	30 horas	4
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	30 horas	5
Feminino	Casado	Entre 18 e 25	Marketing	6 meses	20 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Auditoria	2 semanas	30 horas	8
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	30 horas	5
Feminino	Casado	Entre 18 e 25	Marketing	2 meses	20 horas	5
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	5 meses	16 horas	7
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	operacional	1 ano	20 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Recursos Humanos	1 ano	20 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	1 ano e 8 meses	20 horas	4
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	12 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	1 ano	20 horas	5
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 mês	30 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Planejamento Estratégico	4 meses	20 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano e 6 meses	16 horas	4
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Planejamento Estratégico	5 meses	30 horas	6
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Planejamento Estratégico	10 meses	20 horas	7
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	4 anos	25 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 mês	30 horas	5
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Recursos Humanos	10 meses	20 horas	4
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	30 horas	8
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	1 ano	30 horas	11
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Patrimônio	1 ano e 6 meses	20 horas	6
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	8 meses	20 horas	4
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Logística	3 meses	30 horas	10
Feminino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	5 anos	12 horas	6
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Gestão de Projetos	2 anos	12 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	7 meses	30 horas	6

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Predomina pessoas do sexo feminino, com 74% dos indivíduos identificados nessa fase, 91% são solteiros, 79% com idade entre 18 e 25 anos, 53% com carga horária de 30 horas semanais.

Os respondentes enquadrados na fase de resistência totalizaram 334 registros. Desses 29% marcaram 4 sintomas, os demais marcaram entre 5 e 11 sintomas.

Por fim, para que o indivíduo seja identificado como pertencente a fase de exaustão ele deve marcar 9 ou mais sintomas entre os 23 que são elencados, na amostra em estudo foram identificados 14 indivíduos nessa fase, como pode-se observar no Quadro 9, a seguir:

Quadro 9- Características dos indivíduos da fase de exaustão

Sexo	Estado Civil	Faixa Etária	Setor	Tempo exerce o cargo de estagiário	Carga horária de estágio	Quantidade de itens marcados
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	2 anos	30 horas	11
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	1 ano	30 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Planejamento Estratégico	2 anos e 4 meses	30 horas	10
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Financeiro	8 meses	30 horas	11
Feminino	Casado	Entre 26 e 35	Administrativo	8 meses	20 horas	15
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Mercado	3 anos	30 horas	10
Masculino	Solteiro	Entre 26 e 35	Financeiro	10 meses	22 horas	11
Feminino	Solteiro	Entre 36 e 45	Administrativo	2 anos	20 horas	14
Feminino	Solteiro	Entre 26 e 35	Administrativo	2 anos	30 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Auditoria	2 semanas	30 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Administrativo	1 ano	30 horas	9
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Marketing	1 ano	30 horas	15
Masculino	Solteiro	Entre 18 e 25	Logística	3 meses	30 horas	12
Feminino	Solteiro	Entre 18 e 25	Gestão de Projetos	2 anos	12 horas	10

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na amostra obtida, 79% são do sexo feminino, 93% solteiros, 71% com idade entre 18 e 25 anos, e predomina a carga horária de 30 horas semanais, com 71%. Estes indivíduos estão divididos entre os setores: administrativo; financeiro, marketing, logística, auditoria, gestão de projetos, planejamento estratégico e mercado.

Totalizaram 145 registros, 29% da amostra marcou 9 itens, os demais marcaram entre 10, 11, 12, 14 e 15 itens.

Dois indivíduos registraram 15 itens. Pode-se considera-los como os casos mais extremos, apresentam sintomas psicológicos e físicos, os sintomas podem ser observados no Quadro 10, a seguir:

Quadro 10- Sintomas apresentados na fase de exaustão por dois indivíduos

Indivíduo 1	<ul style="list-style-type: none"> • Diarreias frequentes; • Dificuldades Sexuais; • Insônia; • Tiques nervosos; • Mudança extrema de apetite; • Tontura frequente; • Sensação de incompetência em todas as áreas; • Vontade de fugir de tudo; • Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada; • Cansaço excessivo; • Pensamento constante sobre um mesmo assunto; • Irritabilidade sem causa aparente; • Angústia ou ansiedade diária; • Hipersensibilidade emotiva; • Perda do senso de humor.
Indivíduo 2	<ul style="list-style-type: none"> • Insônia; • Tiques nervosos; • Problemas dermatológicos prolongados (pele); • Mudança extrema de apetite; • Impossibilidade de Trabalhar; • Pesadelos; • Sensação de incompetência em todas as áreas; • Vontade de fugir de tudo; • Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada; • Cansaço excessivo; • Pensamento constante sobre um mesmo assunto; • Irritabilidade sem causa aparente; • Angústia ou ansiedade diária; • Hipersensibilidade emotiva; • Perda do senso de humor

Fontes: Dados da pesquisa (2018)

Dos sintomas apresentados pelos dois, apenas três divergem, os demais são iguais para os dois indivíduos.

Portanto, após a análise da amostra foi possível identificar a distribuição dos indivíduos nas fases do estresse, de acordo com a proposta da escala ISSL, proposta por Lipp, e sua aplicabilidade na amostra em estudo.

5.5 Quadro resumo dos resultados

Através do Quadro 11, podemos observar o resumo dos resultados obtidos com a análise das Escalas ECO, EBET e do ISSL, tendo como amostra os estagiários de Administração.

Quadro 11- Quadro resumo dos resultados

ESCALAS	RESULTADOS
1. ECO	Estratégia de <i> coping </i> mais utilizada pelos estagiários de administração do Estado do Ceará, levando em consideração a amostra em estudo, é a estratégia de controle.
2. EBET	Dentre as dimensões do bem-estar a que obteve maior nível foi a realização, sugerindo que os estagiários percebem que, no estágio, desenvolvem seu potencial, e avançam no alcance de suas metas de vida.
3. ISSL	Entre as fases do estresse a que obteve o maior número de estagiários enquadrados foi a fase de resistência, com 53 indivíduos. Nesta fase, os estagiários estão tentando resistir ao estresse.

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

De maneira geral, os resultados obtidos foram positivos e satisfatórios, permitindo uma visão do quadro de estresse dos estagiários de administração do Estado do Ceará, com base na amostra em estudo.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral, analisar as características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos estagiários do curso de Administração, tendo como objeto de estudo os estudantes do Estado do Ceará. Esta análise foi realizada com base na Escala de *Coping* Ocupacional (ECO), na Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) e no Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (ISSL).

Para alcançar o primeiro objetivo específico, “identificar as atividades consideradas mais estressantes pelos estagiários”, foi elaborada uma questão dentro do questionário aplicado que elencava as principais atividades praticadas pelos estagiários. Dentre as opções, a que obteve maior média foi “atendimento ao público externo”, que mesmo com maior resultado, seu valor não ultrapassou o ponto médio da escala (3,0), a atividade foi considerada estressante, porém em um nível baixo.

Para o segundo objetivo específico, “identificar as principais estratégias utilizadas pelos estagiários para lidar com o estresse ocupacional”, utilizou-se a Escala de *Coping* Ocupacional (ECO). A estratégia mais utilizada pelos estagiários de administração foi a estratégia de controle, que obteve média igual a 3,63 e desvio padrão 1,08. Dentre os itens de controle, o que obteve maior média foi o item, “me esforço para fazer o que acho que se espera de mim”.

O terceiro objetivo específico, “analisar a relação dos estagiários com o trabalho exercido, em termos de sentimentos e opiniões”, estudou-se através da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). A dimensão do bem-estar que obteve maior nível foi a de realização, e sugere que os estagiários percebem que, no estágio, desenvolvem seu potencial, e avançam no alcance de suas metas de vida. As dimensões dos afetos positivos e afetos negativos vieram respectivamente em segundo e terceiro lugar. Os afetos positivos, apresentaram média 3,11, indicando que o nível nesta dimensão vai de moderado a extremamente e os afetos negativos, obtiveram média 2,33, indicando que a predominância desses afetos entre os estagiários é baixa.

Quanto ao quarto objetivo específico, “analisar o nível de estresse dos estagiários do curso de Administração”, verificou-se que dez estagiários se encontravam na fase de alerta, 53 na fase de resistência e quatorze na fase de exaustão. A fase de resistência que teve maior número de estagiários, compreende a fase em que ele tenta resistir ao estresse. Nesta fase os sintomas com maiores registros foram: sensação de desgaste físico constante, problemas com memória e esquecimentos e cansaço constante.

Identifica-se com características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos estagiários do curso de Administração, jovens que lidam com o estresse através de estratégias de controle dentro das organizações, e apesar de na sua maioria estarem em fase de resistência conseguem enxergar nessa oportunidade que é o estágio, uma maneira de desenvolver-se e mudar suas perspectivas de vida.

Acredita-se que o estudo possa contribuir para que as organizações que trabalham com estagiários de Administração, possam elaborar ações que visem prevenir os sintomas com maior ocorrência, trabalhar as atividades consideradas mais estressantes, buscar a melhoria do bem-estar e estudar as estratégias de enfrentamento do estresse mais utilizadas.

O estudo alcançou seus objetivos, porém algumas limitações podem ser trabalhadas para a melhoria da aplicação de pesquisas futuras. Dentre as limitações destaca-se a disponibilidade dos estudantes para responder a pesquisa, já que o questionário um número considerável de questões com vários itens, e a dificuldade de aplicação *online*, visto que mesmo com a divulgação em diferentes mídias, houve uma demora em obter respondentes e a quantidade foi pequena, sendo necessária também a aplicação presencial dos questionários.

Sugere-se que os futuros estudos com estagiários de Administração, abordem também a relação da grade curricular, com as atividades praticadas e como essa relação influencia no nível de estresse dos estagiários.

REFERÊNCIAS

- BALLONE, G. J. Estresse e trabalho. **PsiquWeb Psiquiatria Geral**, 2015. Disponível em: <<http://psiqweb.net/index.php/estresse-2/estresse-e-trabalho/>>. Acesso em 17 Out. 2017.
- BARRETO, M. F. M.; YUNES, S. H. Q. Lacunas de competência em candidatos a vagas de estágio em Administração: o caso do instituto Euvaldo Lodi de Santa Catarina. **Caderno da Escola de Negócios**, Curitiba, v. 1, n 14, p.173-188, 2016. Disponível em: <<http://revistas.unibrasil.com.br/cadernosnegocios/index.php/negocios/article/view/144>>. Acesso em: 17 Out. 2017.
- BOHLANDER, G. W; SNELL, S; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 02 de Out. 2017.
- CAMELO, S. H. H; ANGERAMI, E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 14-21, jan- fev 2004.
- CARVALHO, A. V. de; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. Vol. II. São Paulo: Ed. Pioneira, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- COSTA, J. R. A.; LIMA, J. V.; ALMEIDA, P. C. A. Stress no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo – USP**, São Paulo, v. 37, n. 3, p. 63- 71, 2003. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/pdf/170.pdf>. Acesso em: 17 Out. 2017>.
- COUTO, H.A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987. 95p.
- CRUZ, K. F. **Análise do estágio curricular supervisionado do curso de administração na Universidade Federal da Paraíba**. 2015.73 f. Monografia (Graduação em Administração) - Centro de ciências Sociais aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <http://rei2.biblioteca.ufpb.br/jspui/handle/123456789/1479>>. Acesso em: 02 de out. 2017.
- DORNELAS, S. C. **Relações entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho**. 2013.40 f. Monografia (Bacharelado em Administração) –Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5275/1/2013_SiviaCristinaDornelas.pdf>. Acesso em: 19 de set. 2017.
- FARIA, E; BRASIL, J.; MELO J.; CABRAL, M.; RAMOS, P.; LIMA, P. I. A formação profissional de estudantes de administração: a experiência do estágio supervisionado obrigatório. **Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade**

Araguaia, Goiânia, v. 1, n. 1, p. 79- 94, 2012. Disponível em: <<http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anoario/article/view/90/79>>. Acesso em: 19 de set. 2017.

FOLKMAN, S., LAZARUS, R. S., DUNKEL-SCHETTER, C., DELONGIS, A., & GRUEN, R. J. *Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes*. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 50, n. 5, p. 992-1003, 1986.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GUIMARÃES, L. A; GRUBITS, S. **Saúde mental e trabalho**. Volume I. 4º edição. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Lei de Estágio: tudo que você precisa saber**. Brasília: Instituto Euvaldo Lodi, 2013.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: McGraw- Hill, 2008.

JESUS, F. C. **O papel do programa de estágio na formação profissional dos estudantes de administração, estagiários geração Y**. 2013. 68 f. Monografia (Graduação em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2013. Disponível em: <<https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/966/1/FernandaCostaJesus.pdf>>. Acesso em: 02 de out. 2017.

LATAACK, J. C. *Coping with job stress: measures and future directions for scale development*. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 377-385, 1986.

LIMONGI FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M.E.N. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.1, n.3 e 4, p.5-19, ago-dez.1984.

LIPP, M. E. N. **O stress está dentro de você**. 8. Ed. São Paulo: Contexto, 2013.

MURARI, J. M. F.; HELAL, D. H. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de administração. **Revista Gestão e Planejamento Salvador**, v. 10, n. 2, p. 262-280, 2009.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw- Hill, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, abr. 2004.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. **Avaliação psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PINHEIRO, F. A.; TRÓCCOLI, B. T.; TAMAYO, M. R. Mensuração de coping no ambiente ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 153-158, maio- ago. 2003.

PORTELA, K. C. A.; SCHUMACHER, A. J. **Estágio supervisionado: teoria e prática**. São Paulo: Viena, 2007.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por competências**. São Paulo: Editora Educador, 2001

RIO, R. P. **O fascínio stress- vencendo desafios num mundo em transformação**. Rio de Janeiro: Dunya, 1996.

RITNER, C. Estagiários e trainees. In: BOOG, G (Coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3 ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, C; VEIGA, F. H. Stresse em estagiários de enfermagem e sua influência na relação de ajuda ao doente. In: TAVARES, A. *et al.* (Orgs.). **Ativação do desenvolvimento psicológico: actas do simpósio internacional**. Aveiro: Universidade de Aveiro, p. 353-359, 2006.

ROESCH, S. M. A. **Projeto de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: nova maneira de controlar o estresse**. 5. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994. 138p.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999

SILVA, A. D. **Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

TÁVORA, R. I. **O programa de estágio para estudantes de Administração na região metropolitana de Porto Alegre**. 2013. 67 p. Disponível em: < <http://hdl.handle.net/10183/97125> >. Acesso em: 19 de set. 2017.

UMANN, J.; GUIDO, L. A.; SILVA, R. M. Estresse, *coping* e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo – USP**, São Paulo, v. 48, n. 5, p. 891- 898, 2014.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ZABALZA, M. A. **O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária.** São Paulo: Cortez, 2015.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUESTIONÁRIO

Bom dia/tarde/noite. Sou estudante do curso de graduação em Administração da UFC e este questionário é parte do meu trabalho de conclusão de curso. Gostaria de contar com a sua colaboração para responder algumas perguntas. As informações contidas neste formulário são sigilosas. Desde já, agradeço pela sua colaboração.

1. Sexo

- Masculino
 Feminino

2. Estado civil

- Solteiro
 Casado
 Divorciado / Viúvo

3. Faixa Etária

- Entre 18 e 25 anos
 Entre 26 e 35 anos
 Entre 36 e 45 anos
 Entre 46 e 60 anos
 Acima de 60 anos

4. Renda da Família

- Até R\$ 1.760,01
 Entre R\$ 1.760,01 a R\$ 3.720,01
 Entre R\$ 3.720,01 a R\$ 8.800,00
 Entre R\$ 8.800,01 a R\$ 17.600,00
 Acima de R\$ 17.600,01

5. Em qual setor desenvolve o estágio?

- Administrativo
 Financeiro
 Marketing
 Recursos Humanos
 Logística
 Auditoria
 Planejamento estratégico
 Outro: _____

6. Há quanto tempo exerce o cargo de estagiário?

7. Em qual Unidade Federativa(UF) você reside?

8. Numa escala de zero a dez, marque qual seu nível de satisfação com a profissão (considerando 0 como péssimo e 10 como ótimo)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Qual sua carga horária de trabalho semanal?

- 20h
 30h

Outro: _____

10. O quanto as suas atividades o(a) deixam mais estressado(a)?

1	2	3	4	5
Não me estressa	Estressa muito pouco	Estressa moderadamente	Estressa bastante	Estressa extremamente

Relação de atividades

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	Convívio com o supervisor					
2	Reuniões					
3	Convívio com outros estagiários					
4	Xerocar e digitalizar processos					
5	Arquivar documentos					
6	Elaborar relatórios					
7	Gestão e organização de materiais					
8	Alimentar planilhas					
9	Atendimento ao público externo					
10	Atualizar os sistemas da empresa					

11. Com que frequência você utiliza essas estratégias para lidar com o estresse gerado pelo trabalho?

1	2	3	4	5
Nunca faço isso	Raramente	Às vezes faço isso	Frequentemente faço isso	Sempre faço isso

<i>Quando tenho um problema no trabalho, eu...</i>		1	2	3	4	5
1	Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema.					
2	Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.					
3	Dou atenção extra ao planejamento.					
4	Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.					
5	Penso em situações como um desafio.					
6	Tento trabalhar mais rápida e eficientemente.					
7	Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.					
8	Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.					
9	Peço conselhos a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.					
10	Tento modificar os fatores que causaram a situação.					
11	Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode resolver a questão.					
12	Evito a situação, se possível.					
13	Digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas dessa natureza.					
14	Tento manter distância da situação.					
15	Procuo lembrar que o trabalho não é tudo na vida.					
16	Antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior.					
17	Delego minhas tarefas a outras pessoas.					
18	Mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação.					
19	Tento não me preocupar com a situação.					
20	Concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto.					
21	Pratico mais exercícios físicos.					
22	Uso algum tipo de técnica de relaxamento.					
23	Procuo a companhia de outras pessoas.					
24	Mudo os meus hábitos alimentares.					

25	Procuo me envolver em mais atividades de lazer.					
26	Compro alguma coisa.					
27	Tiro alguns dias para descansar.					
28	Faço uma viagem.					
29	Me torno mais sonhador(a).					

12. Como você tem se sentido em relação ao seu trabalho?

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

<i>O trabalho tem me deixado...</i>		1	2	3	4	5
1	Alegre					
2	Preocupado					
3	Disposto					
4	Contente					
5	Irritado					
6	Deprimido					
7	Entediado					
8	Animado					
9	Chateado					
10	Impaciente					
11	Entusiasmado					
12	Ansioso					
13	Feliz					
14	Frustrado					
15	Incomodado					
16	Nervoso					
17	Empolgado					
18	Tenso					
19	Orgulhoso					
20	Com raiva					
21	Tranquilo					

13. Qual a sua opinião em relação ao seu trabalho?

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo um pouco	Concordo totalmente

<i>Neste trabalho...</i>		1	2	3	4	5
1	Realizo o meu potencial					
2	Desenvolvo habilidades que considero importantes					
3	Realizo atividades que expressam minhas capacidades					
4	Consigo recompensas importantes para mim					
5	Supero desafios					
6	Atinjo resultados que valorizo					
7	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida					
8	Faço o que realmente gosto de fazer					
9	Expresso o que há de melhor em mim					

14. Você tem sentido algum desses sintomas? Marque um X caso tenha sentido o sintoma.

	Sintoma	Marque em caso positivo
Sintomas que tem experimentado nas ÚLTIMAS 24 HORAS		
1	Mãos e/ou pés frios	
2	Boca Seca	
3	Nó ou dor no estômago	
4	Aumento de sudorese (muito suor)	
5	Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	
6	Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	
7	Diarreia passageira	
8	Insônia, dificuldade de dormir	
9	Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	
10	Respiração ofegante, entrecortada	
11	Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	
12	Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	
13	Aumento súbito de motivação	
14	Entusiasmo súbito	
15	Vontade súbita de iniciar novos projetos	
Sintomas que tem experimentado no ÚLTIMO MÊS		
16	Problemas com a memória, esquecimentos	
17	Mal-estar generalizado, sem causa específica	
18	Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	
19	Sensação de desgaste físico constante	
20	Mudança de apetite	
21	Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	
22	Hipertensão arterial (pressão alta)	
23	Cansaço Constante	
24	Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	
25	Tontura, sensação de estar flutuando	
26	Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	
27	Dúvidas quanto a si próprio	
28	Pensamento constante sobre um só assunto	
29	Irritabilidade excessiva	
30	Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	
Sintomas que tem experimentado no ÚLTIMO TRÊS MESES		
31	Diarreias frequentes	
32	Dificuldades Sexuais	
33	Excesso de gases	
34	Náuseas	
35	Insônia	
36	Tiques nervosos	
37	Hipertensão arterial confirmada	
38	Problemas dermatológicos prolongados (pele)	

39	Mudança extrema de apetite	
40	Taquicardia (batimento acelerado do coração)	
41	Tontura frequente	
42	Úlcera	
43	Impossibilidade de Trabalhar	
44	Pesadelos	
45	Sensação de incompetência em todas as áreas	
46	Vontade de fugir de tudo	
47	Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	
48	Cansaço excessivo	
49	Pensamento constante sobre um mesmo assunto	
50	Irritabilidade sem causa aparente	
51	Angústia ou ansiedade diária	
52	Hipersensibilidade emotiva	
53	Perda do senso de humor	

Obrigado pela sua participação!