

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO NORTE
CAMPUS NATAL – ZONA NORTE
CURSO TÉCNICO EM COMÉRCIO

ANA BEATRIZ DANTAS GONÇALVES

**O ESTRESSE NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO TÉCNICO
EM COMÉRCIO - UM ESTUDO COM OS ALUNOS DE UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO EM NATAL/RN**

NATAL/RN

2019

ANA BEATRIZ DANTAS GONÇALVES

**O ESTRESSE NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO TÉCNICO
EM COMÉRCIO - UM ESTUDO COM OS ALUNOS DE UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO EM NATAL/RN**

Relatório de Prática Profissional apresentado a Coordenação do Curso Técnico em Comércio, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Campus Natal – Zona Norte, como requisito para obtenção do título de Técnico Integrado em Comércio.

Orientador(a): Prof. Alinne Pompeu da Cunha Queiros, M.Sc.

Modalidade: Projeto de Pesquisa

NATAL/RN

2019

TERMO DE APROVAÇÃO

Aluno: ANA BEATRIZ DANTAS GONÇALVES

Curso: Técnico em Comércio

Período/Ano: 2019.2

Tipo de Documento: Relatório Final de Projeto de Pesquisa

Título: O estresse no trabalho do curso Técnico em Comércio - um estudo com os alunos de uma instituição de ensino público em Natal/RN

PARECER

O Relatório final de Projeto de Pesquisa foi submetido à Direção Acadêmica do IFRN – Campus Natal – Zona Norte para análise e aprovado como requisito para conclusão do Curso Técnico Integrado em Comércio em 10 de dezembro de 2019.

ALINNE POMPEU DA CUNHA QUEIROS

Professora Orientadora

DENISE CRISTINA MOMO

Professora Avaliadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me proporcionado o dom da vida e por todas as oportunidades de crescimento como ser humano. Aos meus pais, Antônio Marcos Gonçalves Pereira e Ana Patrícia Dantas da Silva, por todo o apoio familiar, educação e esforços ao longo de minha vida para eu poder estar onde estou, sem eles, nada de mim seria. Para a minha querida vovó, Maria Nícia Dantas da Silva, que tanto amo e tenho minha eterna gratidão pelo apoio e amor dado para mim, como também para a minha tia, Luciana Dantas da Silva, por ser o meu ponto de coragem e companheirismo.

Agradeço também aos meus amigos aqui, em especial os que fiz durante meus anos dentro da instituição e, principalmente, para aqueles que me ajudaram durante minha reta de desenvolvimento deste trabalho no ano de 2019, Paulo Sérgio e Maria Raissa, apoiando e me encorajando. Para todos que me acolheram tão bem dentro da turma (Metamorfose), meu eterno “obrigada”, como também meus agradecimentos para todos do 3º ano, minha turma adotiva do coração.

Para minha querida orientadora, Alinne Pompeu, por ter entrado comigo nesta jornada desde o ano passado, sempre me encorajando com belas palavras e nunca ter desistido de mim, como também para todos os meus professores Técnicos de Comércio que fizeram eu me apaixonar pelo meu curso e se tornar prazeroso novamente ir todos os dias para o IFRN. Obrigada para a instituição em si e a oportunidade de receber tamanha educação e conhecimento ao longo dos anos.

Obrigada a todos que fizeram parte, de alguma forma, da minha passagem pelo IFRN Campus Zona Norte.

*“Não haverá borboletas se a vida não passar
por longas e silenciosas metamorfoses.”*

— Rubem Alves

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo identificar a possível ocorrência de estresse sofrido por aprendizes, exercendo a função de auxiliares administrativos, do curso integrado de comércio do Instituto Federal de Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte Campus Zona Norte, além de abordar possíveis soluções que amenizem déficits sofridos pelas amostras. Utilizou-se da pesquisa descritiva-exploratória para a análise dos resultados advindos do questionário empregado, assim também como o modelo de Escala Likert nas perguntas de acordo com o questionário base de Paschoal e Tamayo do seu artigo “Validação da Escala de Estresse no Trabalho”, publicado na revista Estudos de Psicologia no ano de 2004. Através da pesquisa, foi possível identificar as áreas com maiores índices de estresse dentro do ambiente profissional apontadas pelas amostras, sendo elas: falta de treinamento, informações sobre suas tarefas, divulgação de decisões organizacionais e autonomia. Como também, ainda é possível correlacionar o alto índice de desgaste físico e mental por conta da jornada dupla semanal cansativa e seu rendimento acadêmico interferido de forma negativa.

Palavras-chave: Estresse; Programa Jovem Aprendiz; Comércio.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. OBJETIVOS	10
1.1.1. Geral	10
1.1.2. Específicos	10
1.2. JUSTIFICATIVA	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1. PROGRAMA JOVEM APRENDIZ	13
2.2. ESTRESSE	14
3. METODOLOGIA	17
3.1. TIPOLOGIA DO ESTUDO	17
3.2. UNIVERSO E AMOSTRA OU ABRANGÊNCIA/POPULAÇÃO-ALVO	18
3.3. COLETA DE DADOS	19
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	22
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE A	64
ANEXO A	71

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

Nos dias de hoje, há meios alternativos para a isenção do jovem no mercado de trabalho de uma forma que não atrapalhe a sua jornada de estudos, mas sim integre ambos, como o caso do Programa de Aprendizagem Nacional (PAN). Para Andrade, Santos e Jesus (2016), o PAN, criada por iniciativa do governo federal, tem como principal objetivo a inclusão de jovens maiores de 14 aos 24 anos no mercado de trabalho. Também tendo em vista a Lei nº 10.097/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura a obrigatoriedade de empresas de médio e grande porte terem, em seu quadro de funcionários, um percentual de no mínimo 5% ou no máximo 15%, buscando a formação profissional do jovem trabalhador.

Sendo assim, o Instituto Federal de Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) no Campus Natal – Zona Norte, aderiu ao programa por meio de uma parceria com o governo, integrando os cursos que oferta com suas respectivas áreas de trabalho, incluindo o curso de comércio integrado, sendo o seu maior objetivo a conclusão do curso por parte do aluno já possuindo experiência na prática profissional do curso técnico. Tendo, como abrangência, empresas da região metropolitana de Natal/Rio Grande do Norte (RN).

Ademais, entrando no ambiente empresarial, no qual o aluno começa a se inserir, tendo o seu primeiro contato a partir do Programa Jovem Aprendiz (PJA), “o local de trabalho é hoje o contexto no qual, muitas vezes, as pessoas passam a maior parte do tempo, mas este pode não apresentar, com frequência, condições favoráveis para a saúde física e psicológica do trabalhador.” (WEBER et al., 2015; p.41). “O estresse surge como uma consequência direta dos persistentes esforços adaptativos da pessoa à sua situação existencial” (ARALDI-FAVASSA; ARMILIATO; KALININE, 2005; pg.84). Tendo, portanto, a possibilidade de conseguir, ou não, se adequar ao novo estilo de vida sem sofrer alterações em sua saúde.

Segundo Rocha e Bussinguer (2016), as doenças ocupacionais matam 6 vezes mais do que acidentes de trabalho e, muitas vezes, continuam invisíveis,

mesmo sendo desenvolvidas ao longo de um certo período, acabando, por fim, muitas vezes não sendo devidamente diagnosticadas. “O estresse ocupacional pode ser definido, portanto, 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.” (PASCHOAL; TAMAYO, 2004; p.46).

Diante da descoberta de um contexto problemático bastante incógnito em seus sintomas e sinais de ocorrência, há-se uma questão: os alunos do curso de comércio integrado que participam do PJA sofrem de estresse pelo trabalho?

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. Geral

Analisar a possível existência do estresse no trabalho pelos alunos que participam do Programa Jovem Aprendiz (PJA) no IFRN Natal – Zona Norte do curso Técnico de Comércio Integrado.

1.1.2. Específicos

Os objetivos específicos são:

- Identificar o perfil dos alunos jovens aprendizes;
- Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos alunos aprendizes do curso de comércio integrado dentro das empresas onde os mesmos estão trabalhando;
- Identificar a interferência do estresse no trabalho nos participantes do PJA com o seu desempenho acadêmico;
- Indicar possíveis soluções que amenizem os resultados recolhidos com a pesquisa de campo com os alunos aprendizes.

1.2. JUSTIFICATIVA

Segundo HORA et al. (2017), a inclusão do jovem no mercado de trabalho é necessária para o desenvolvimento da economia e sociedade mundial. Sendo assim, a problemática também gira em torno das consequências temporais e seus efeitos posteriores na vida do trabalhador-estudante, tendo como abrangência o campo da área da disciplina de comportamento organizacional e a sua importância para o estudo do próprio indivíduo social no ambiente laboral.

“O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional” (ROBBINS, 2009, pg. 6).

Além disso, há um baixo índice de pesquisa na área envolvendo diretamente o jovem aprendiz e possíveis doenças ocupacionais causadas pelo trabalho, sendo a maioria apenas abordando o programa governamental (PJA) e outras áreas de conhecimento científico que nele podem ser exploradas. Tendo sido feitas buscas nas plataformas de acervos científicos como: Google Acadêmico, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e Trabalhos Feitos, assim, pouco material científico foi encontrado e, consecutivamente, nenhum deles que envolvesse o assunto diretamente e tendo como a comunidade local do IFRN Campus Natal – Zona Norte a sua área para a pesquisa de campo. A afirmação pode ser comprovada pela bibliometria demonstrada no Quadro 1 a seguir dos trabalhos científicos que mais se assemelham com o assunto escolhido para ser analisado.

Quadro 1: Estudo bibliométrico

ANO	TÍTULO	AUTOR(ES)	REFERÊNCIA
2010	Percepção de jovens aprendizes e estagiários sobre condições de trabalho, escola e saúde após o ingresso no trabalho	Andréa Aparecida da Luz	Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo

2013	Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores	Kely Cesar Martins de Paiva, Michelle Regina Santana Dutra, Valéria Rezende Freitas Barros e Andreia de Oliveira Santos	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
2015	Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem	Manuella Castelo Branco Pessoa e Maria de Fátima Pereira Alberto	Universidade Federal da Paraíba
2015	O processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho	Adriana Leônidas de Oliveira e Monique Marques da Costa Godoy	Boletim de psicologia
2017	Burnout e jovens trabalhadores	Marina Batista Chaves Azevedo de Souza, Diogo Henrique Helal e Kely César Martins de Paiva	Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba
2017	A Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: a dificuldade do primeiro emprego pela falta de experiência e capacitação	Douglas Reis da Hora, Juliana Santos de Lima, Kaique Ribeiro dos Santos, Natalia dos Santos Oliveira, Lilian Maria de Souza	Augusto Guzzo

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Todavia, há também uma vantagem para o ponto de vista da empresa, pois, segundo Brasília (2017), os empregados que mais tendem a ter qualidade no seu serviço, em termos de produtividade, são os que permanecem por mais tempo trabalhando no mesmo local, principalmente os mais juvenis. Tendo jovens com

pouca experiência no mercado de trabalho, mas com um amplo conhecimento técnico na área a ser explorado, a empresa conhecendo o seu funcionário aprendiz, e a sua dupla jornada de estudos e trabalho, passa a ter uma vantagem em saber aproveitar ao máximo de seu potencial, como também em evitar que algum quadro de estresse ocupacional possa a vir interferir em sua rotina laboral e, consecutivamente, encerrar o seu vínculo com a firma prematuramente, acabando, portanto, com a possibilidade de uma futura efetivação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Aprovada em 19 de dezembro de 2000 pelo Presidente da República Fernando Henrique Cardoso e somente regulamentada em 1º de dezembro de 2005, a Lei nº 10.097, ou também conhecida como Lei do Aprendiz, legaliza e estabelece normas e deveres tanto ao empregador quanto ao empregado, em suma maioria, menor de idade, em seu primeiro trabalho formal.

Em 23 de abril de 2012, a portaria do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) de nº 723, criou o CNAP (Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional), no qual estabelece regras para a validação do cadastramento das entidades de formação técnica-profissional já pré definidas no art. 8º no Decreto de nº 5.598, como também a suspensão, caso haja inadequações impedindo o recadastramento.

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT). (BRASÍLIA, 2014; pg. 19)

O Programa Jovem Aprendiz, também conhecido como Menor Aprendiz, “[...] é uma iniciativa do governo federal que, a partir de políticas públicas, visa inserir jovens maiores de 14 anos no mercado de trabalho” (ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016; pg. 47). Nesse sentido, “a educação técnico-profissional surge, então, ligada à possibilidade de garantir função social para estes jovens.” (FREITAS; OLIVEIRA, 2012; pg. 112). Segundo Brasília (2014), o programa de aprendizagem é a

integração da experiência técnico-profissional, colocando em prática a teoria abordada em sala de aula, tendo a supervisão pedagógica quanto a do empregador, o qual coordena suas atividades em âmbito laboral.

Aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementada por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas. (Lei nº. 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428).

Como argumenta Maciel e Mendonça (2010), o programa visa também a diminuição de atividades remuneradas informais e o aumento da empregabilidade formal, tendo como público-alvo os jovens e como consequência o seu primeiro contato com o âmbito laboral dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, bem como novamente por Maciel e Mendonça (2010), a iniciativa governamental também tem como objetivo a qualificação do jovem de acordo com a sua área de trabalho, dando uma boa base para ele se manter e acompanhar o ritmo constante de aceleração e crescimento do mercado econômico que torna-se cada vez mais exigente na empregabilidade de trabalhadores formais dotados de iniciativa, autonomia e criatividade. Esse aumento de exigência profissional se deu a partir, segundo Freitas e Oliveira (2012), com As Reformas Educacionais (Lei no 5540/68; Lei no 5692/71), em que tinham como meta a contenção ao ensino superior, tendo como consequência a junção do ensino médio com o ensino profissionalizante, junto com ajuda da Constituição de 1988, em que restringiu adolescentes de 14 aos 18 ao trabalho-juvenil apenas em condições de aprendiz.

As empresas se reestruturam para atender a ordem econômica globalizada e os avanços tecnológicos geram profundas mudanças nas relações e formas de trabalho. Decorre desse quadro não só a diminuição quantitativa de trabalhadores nas atividades formais, como também a exclusão crescente daqueles que não estejam adaptados às exigências emergentes. (MACIEL; MENDONÇA, 2010) pg. 353

Os principais motivos sociais para o ingresso do jovem ao programa governamental são por desejar um retorno em cima do: “aprimoramento através do

estudo e formação; chances de ter um trabalho, ter uma profissão e recursos próprios; e possibilidade de ajudar a família.” (FREITAS; OLIVEIRA, 2012; pg. 115). Portanto, enfatizando que alguns casos o aluno torna-se aprendiz por necessidade e não escolha.

2.2. ESTRESSE

Começando pelo histórico da palavra, o estresse, segundo Silva, Goulart e Guido (2018), é uma correlação de situações biológicas e psicológicas influenciadas pelo tempo e suas condições sociais e culturais que mudam ao longo da existência humana, desde a época da pré-história, e a busca constante e incerta de recursos para a sobrevivência, até o homem moderno e sua procura aferrada pela ascensão monetária e social. Contudo, indo para o real conceito do seu significado, o estresse é um “estado de perturbação causado por um conjunto de reações do organismo humano na busca de adaptação a agressões de ordem física, psíquica etc.” (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2004; pg. 317).

Além da interpretação dada pelo dicionário Míni Houaiss e a social/histórica da palavra, também há o conceito clínico médico interpretado como uma doença, assim como citado na Revista de Medicina do Trabalho, no qual define estresse por:

[..] doença crônica recorrente que, em longo prazo, pode ocasionar incapacidade para o trabalho, gerando custos, perda de renda vitalícia e aposentadoria antecipada, além do risco de suicídio. (PRADO, 2016) pg. 285.

Uma das primeiras interpretações da palavra, e definição, veio pelo médico endocrinologista Austro-Húngaro Hans Selye, na década de 1930, e que teve como resposta dos seus estudos o livro *The Stress of Life* publicado em 1956 e um dos primeiros a abordar, como um todo, tal área de estudo, antes ainda bastante inexplorado. Nele, estresse se define como:

[..] reação inespecífica do organismo frente a qualquer exigência. Quando um organismo é submetido a estímulos que ameacem a sua homeostasia, ele tende a reagir com um conjunto de respostas específicas, que constituem uma síndrome, desencadeada independentemente da natureza do estímulo, caracterizando o estresse. (ARALDI-FAVASSA; ARMILIATO; KALININE, 2005 *apud* SELYE, 1965)

Em segunda instância, o estudo do estresse constatou a existência de estressores que esses seriam, de acordo com Paschoal e Tamayo (2004), estímulos à condição do estresse e divididos em três terminologias, separados respectivamente entre suas causas, longevidade e efeitos. Sobre tais estressores, suas três categorias podem ser definidas, segundo Margis et al. (2003), em acontecimentos de tensão crônica, vitais e diários de menor intensidade. Dentro dessas divisões, encontram-se os estressores situados no local de trabalho, desgastando o indivíduo rotineiramente a partir de demandas interligadas à sua função profissional. Tal estresse é definido como: estresse ocupacional.

2.2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL

Antes da definição de estresse ocupacional como um todo e em um só significado, é importante ressaltar a definição da palavra ocupacional que, no Mini Houaiss dicionário, é dito como “referente a trabalho, a ocupação” (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2004; pg. 528). Portanto, com a junção do significado de ambas as palavras pelo mesmo dicionário, o estresse ocupacional pode ser dito como referente à estressores e estímulos vindos de seu ambiente laboral que interferem no desempenho do trabalhador a partir de consequências físicas e/ou psicológicas.

Dentro dessa categoria de estresse, os tipos de estressores advindos do trabalho, pesquisado por Paschoal e Tamayo (2004), podem ser divididos em de natureza física, como barulhos, iluminação, ventilação, espaço etc, ou de natureza psicossociais, sendo o último o que pode envolver relacionamentos no ambiente profissional, cargos, ascensões profissionais etc. Ademais, há uma grande diferença entre estresse e estresse ocupacional, dois remotos conceitos, como citado no artigo *Burnout e Jovens Trabalhadores*:

O estresse ocupacional se constitui no esgotamento pessoal proveniente de eventos estressores obtidos a partir da relação do indivíduo com o trabalho. Já o estresse propriamente dito incide a partir de eventos estressores que interferem na vida do indivíduo de forma geral. (SOUZA; HELAL; PAIVA, 2017) pg. 753

Além do mais, especificando e explicando os de origem psicossociais, citado anteriormente, segundo Jacinto e Tolfo (2017), há uma relação direta entre o estresse ocupacional e as interferências psicossociais do indivíduo em seu âmbito de trabalho. Definido pelas próprias autoras e pelo Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la España (2012), a palavra “psicossocial” tem como significado a relação entre o indivíduo e o seu entorno social, como também, tendo a subdivisão entre os favoráveis e os de riscos. Sendo o primeiro benéfico ao desempenho individual da pessoa em seu ambiente profissional e, o outro, causando danos aos resultados do trabalhador perante a sua funcionalidade, por conseguinte, tendo um esgotamento psicológico: o estresse ocupacional.

Segundo Prado (2016), o estresse ocupacional pode afetar o trabalhador de ordem física, psicológica ou comportamental, a partir do seu diagnóstico como doença, tendo como consequência o seu esgotamento profissional e somente tendo uma melhora em seu quadro se houver mudanças no seu ambiente de trabalho. A interferência negativa, ou positiva, em sua produtividade laboral também é confirmada por Seegers e Van Elderen, no qual citam em seu livro que:

O estresse é o resultante da percepção sobre a discordância entre as exigências da tarefa e os recursos pessoais para cumprir as ditas exigências. Uma pessoa pode sentir esta discordância como desafio e, em consequência, reagir dedicando-se à tarefa. Caso contrário, se a discordância é percebida como ameaçadora, então o trabalhador enfrentar-se-á com uma situação estressante negativa, que pode conduzi-lo a evitar a tarefa. (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011 *apud* Seegers e Van Elderen, 1996:213).

Portanto, podendo existir uma correlação com a população escolhida para a pesquisa deste presente relatório.

3. METODOLOGIA

A metodologia científica fundamenta-se a partir da concepção das ideias do pesquisador utilizando abordagens técnicas para a sua análise de estudo, além do rumo mais lógico e teorizado para a tomada de decisões e conclusão, como afirma

Marconi e Lakatos (2003). Além disso, a metodologia também pode ser entendida como resolução e formulação para um problema encontrado pelo pesquisador, afirmado em:

É um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática. (RODRIGUES, 2007; pg. 2)

Ademais, ainda é viável citar a compreensão da metodologia como uma ferramenta de estudo disponível ao pesquisador e que ela o ajuda a desvendar os segredos do seu objeto de estudo, assim fundamentado por Santos e Parra Filho (2012), assim como também afirma que o método científico se faz pelos processos ou técnicas da observação, hipótese, demonstração (experimental ou racional), indução da lei ou teoria, tendo seu resultado, em suma maioria, como imprescindível.

3.1. TIPOLOGIA DO ESTUDO

A especificação de uma determinada pesquisa pode-se subdividir, de acordo com Dalfovo, Lana e Silveira (2008), em tipos de objetivos, procedimentos da coleta de informações e as fontes do estudo. Sendo o presente relatório se encaixando em uma pesquisa de propósito descritiva, também teorizada pelos mesmos autores, afirma seu conceito como uma ótica que engloba tanto a base quantitativa e qualitativa, tendo um dado coletado e os seus porquês interpretados.

É amplamente sabido que visadas quantitativas e qualitativas podem ser inteligentemente associadas para produzir conhecimento novo. A precedência da visada ampla e exploratória da pesquisa qualitativa interpretativa sobre a abordagem rigorosamente explicativa dos métodos quantitativos é diariamente ensinada em cursos de metodologia de pesquisa [...]. (AYROSA; CERCHIARO, 2014; pg. 16).

Ademais, a pesquisa se enquadra na tipologia da exploratória também, sendo estudada por Gerhardt e Silveira (2009), como uma pesquisa que tem como objetivo principal proporcionar maior entendimento do problema abordado, como também torná-lo mais simples ou suscetível para criação de hipóteses pelo próprio pesquisador.

Além disso, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é de procedimento de um estudo de campo, sendo teorizado como:

[...] investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa (pesquisa ex-post-facto, pesquisa-ação, pesquisa participante, etc.). (GERHARDT; SILVEIRA, 2009 apud FONSECA, 2002).

Sendo necessário, portanto, a participação efetiva dos alunos aprendizes do curso de comércio com a matrícula ativa, no ano de 2019, para a coleta de dados e soluções no devido questionário.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA OU ABRANGÊNCIA/POPULAÇÃO-ALVO

A população escolhida para a pesquisa de campo do presente relatório foram os alunos de comércio do IFRN Campus Natal – Zona Norte, com matrícula ativa no curso, em modelo integrado e que participam no ano de 2019, ou participaram em 2018, do Programa Jovem Aprendiz, sendo definida o conceito de “população” como, segundo Lopes (2003), o conjunto universo da pesquisa, tendo a junção de elementos relativos e possuindo, ao menos, uma semelhança em comum, podendo ser tal conjunto infinito ou finito. Apresentando, no atual estudo, a característica de uma população finita, ou também chamada de amostra, tendo a possibilidade de contagem e limitação aos números de participantes.

Começando pelo conceito de universo, é teorizada como: “Total de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para o determinado estudo.” (Departamento de Economia, Administração e Sociologia, 2012; pg. 8). Sendo, exatamente, um número inteiro de 49 alunos, Norte (2019), somando-se todos da turma do 3º e 4º ano, até o dia da finalização da coleta de dados, completada no dia 19 de outubro de 2019.

Outrossim, a sua limitação que, defendida por Santos (2018), no estudo estatístico como algo comum e, muitas vezes, não sendo possível o recolhimento de 100%, ou o total dos indivíduos da pesquisa, fazendo, assim, surgir o termo da amostragem, também definida, especificamente, como sendo: “[...] o processo de retirada de informações dos "n" elementos amostrais, no qual deve seguir um

método criterioso e adequado (tipos de amostragem).” (LOPES, 2003; pag. 1). Podendo ser dita, portanto, na prática, como os 31 alunos do curso de comércio integrado que possuem, ou possuíram em 2018, algum vínculo com o PJA e que responderam ao questionário entre o dia 16 de outubro de 2019 até 19 de outubro de 2019, formando, assim, a média de 63,26% atingida e coletada do total de indivíduos aptos ao estudos e coleta de dados.

3.3. COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita por meio de um formulário online criado no site do Google Documentos e disponibilizada aos alunos alvos da pesquisa por, também, meio eletrônico. Utilizando-se da rede social Whatsapp e o seu compartilhamento eficaz, a pesquisa perdurou aberta por apenas três dias, possuindo bastante alcance e atingindo a maioria do público alvo, tendo o número total de 49 alunos. Tendo como maior ajuda a disponibilidade e consentimento de alguns alunos, foi possível, ainda, coletar relatos mais específicos de algumas amostras por meio de uma pergunta única subjetiva e opcional sobre possíveis sugestões e soluções para amenizar problemas e déficits na vida do aprendiz, tanto laboral quanto acadêmico, que responderam ao questionário ainda dentro desse tempo de três dias.

Sobre o questionário em si, foi subdividido em quatro partes: a primeira sendo o seu perfil demográfico, o segundo utilizando-se uma Escala Likert para todas as perguntas que envolvessem o seu ambiente de trabalho, o terceiro, também utilizando-se uma Escala Likert, para todas as perguntas relacionadas ao seu ambiente acadêmico e, por fim, quarta, e última parte, sendo uma pergunta única, e opcional, subjetiva sobre possíveis sugestões e soluções para déficits enfrentados durante sua jornada dupla entre trabalho e escola. Sendo, Escala Likert, definida por Günther (2003), como parte do levantamento de opiniões, avaliações, grau de importância e atitudes, em suma maioria, nas ciências sociais, geralmente subdividindo-se em cinco partes numéricas, porém podendo variar, que

vão do “concordo totalmente” a “discordo totalmente”. Portanto, no questionário, essa escala sendo dividida do número 0, no qual significava a discordância total com a afirmação da questão, ao 5, apresentando a concordância completa.

Tendo mais especificidade, o questionário obteve um total de 7 (sete) seções dentro dele, subdivididos por temas de suas perguntas, o qual foram: perfil demográfico; autonomia e controle; papéis e ambiente de trabalho; relacionamento com o chefe/supervisor; relacionamentos interpessoais; crescimento e valorização e, por fim, a última seção sendo sobre a vida acadêmica.

Além disso, utilizou-se o questionário base de Paschoal e Tamayo do seu artigo “Validação da Escala de Estresse no Trabalho”, publicado na revista Estudos de Psicologia no ano de 2004, situado no Anexo A, na página 71. Entretanto, fazendo as devidas alterações e adições necessárias, em algumas perguntas, para se encaixar no perfil dos respondentes deste presente relatório, Apêndice A.

Quadro 2: Objetivos específicos do questionário

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTIONÁRIO (SEÇÃO)
Identificar os principais problemas dos aprendizes sofridos dentro do seu ambiente de trabalho	Autonomia e controle; Papéis e ambiente de trabalho; Relacionamento com o chefe/supervisor; Relacionamentos interpessoais; Crescimento e valorização. 26 questões ao total
Identificar possível interferência e ligação do estresse laboral com o seu desempenho acadêmico	Vida acadêmica. 4 questões ao total
Identificar possíveis soluções que amenizem ponto(s) negativo(s) expostos pelas respostas dos aprendizes por meio do questionário	Vida acadêmica. 1 questão ao total

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Por conseguinte, a Quadro 2, mostrada anteriormente, corresponde a todos os quesitos e em quais partes do questionário ela será atendida e especificada na coleta de respostas a seguir.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A abordagem escolhida para a investigação, e estudo dos dados coletados por meio do questionário, foi a partir de uma estatística descritiva com análise a partir de gráficos. Tendo como principais pontos e objetivos o tipo de estatística escolhida como: “[...] a organização, apresentação e sintetização de dados.” (MEDRI, 2011; pg. 2). Também argumentada por Medri (2011), esse tipo de estatística utiliza-se de tabelas, gráficos e medidas descritivas como as ferramentas necessárias para o estudo e entendimento das amostras coletadas, tendo as ferramentas de fácil entendimento de autoexplicação, podendo, portanto, ser cruciais para aumentar a legitimidade das respostas coletadas. Sendo assim, o questionário se enquadrando em tal quesito ao se obter gráficos de coluna, no qual há colunas dispostas paralelamente umas com as outras, verticalmente ou horizontalmente, formando-se retângulos, como também há a existência de gráficos de setores circulares, na seção no qual coleta os dados demográficos dos aprendizes, possuindo a intenção de representar em partes um todo dividido proporcionalmente por meio de porcentagens, argumentado ambas teorias por Medri (2011). Deste modo, todos separados para o que cada pergunta solicitava e obtendo-se os gráficos dos resultados formulados pelo próprio site o qual foi feito o questionário.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

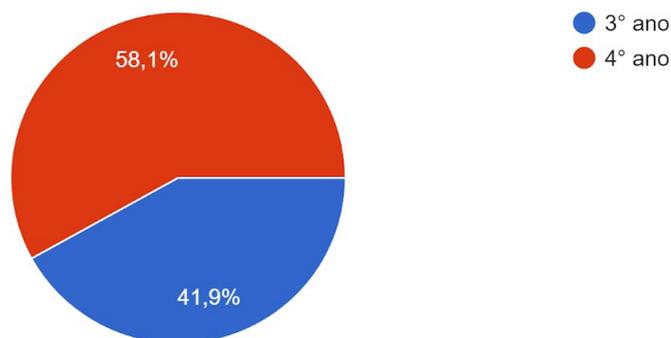
4.1 PERFIL DEMOGRÁFICO

A primeira pergunta realizada foi a sua identificação por meio da matrícula, para que não houvesse nenhum tipo de fraude ou mais de uma resposta por aprendiz. Em seguida, houve a identificação do seu período escolar a partir do gráfico mostrado a seguir.

Gráfico 1: Especificação do ano letivo dos aprendizes

Em qual ano você está?

31 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

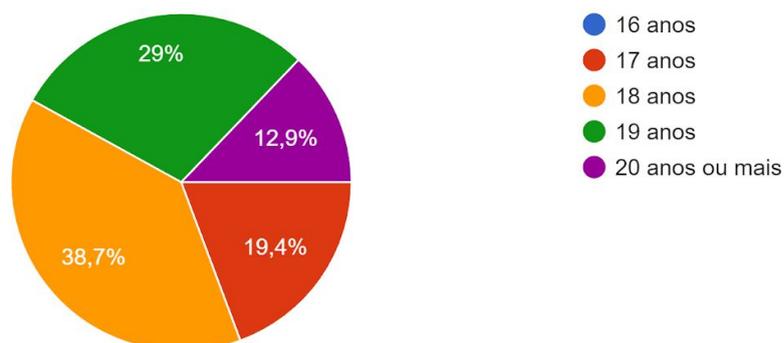
Podendo simplificar ainda mais, pode-se afirmar que dezoito (18), do total de trinta e um (31) aprendizes, são, no ano de 2019, do 4º, e último, ano do curso Técnico em Comércio e ensino médio, já em sua reta final para a conclusão e com maior carga de teoria por conta da carga horária com maior porcentagem cumprida. Enquanto isso, os que restaram, apresentando o número total de treze (13), foram as amostras do 3º ano de comércio integrado, no ano de 2019, sendo esses os que ingressaram ao programa a menos de um ano.

A segunda pergunta para a identificação do seu perfil foi sobre a sua idade atual, podendo ser revelada com exatidão a faixa média atual a partir do gráfico 2 demonstrado logo mais.

Gráfico 2: Identificação da faixa etária média das amostras

Qual a sua idade?

31 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

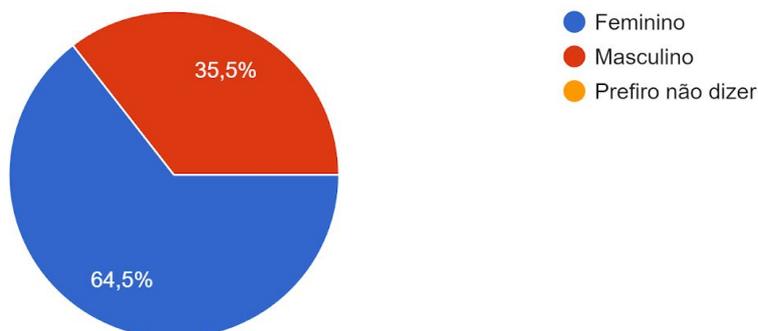
Faz-se nítido que a maioria dos aprendizes aqui coletados possuem idade igual, ou superior, a dezoito (18) anos, deixando com uma vasta ideia e suposição de que grande parte das empresas vinculadas com o IFRN Campus Zona Norte procuram alunos que já alcançaram a maioridade, ou que já estejam próximos de obtê-la, como é o caso dos indivíduos com dezessete (17) anos.

Logo depois, houve o conhecimento do gênero do aprendiz, porém também havendo a opção de não se identificar, caso alguma amostra não sintasse confortável o suficiente para responder tal pergunta, entretanto, não houve nenhum dado coletado que não obtivesse a marcação do gênero masculino ou feminino, no qual é fundamentado no gráfico aqui presente.

Gráfico 3: Coleta do gênero dos participantes da pesquisa

Qual seu gênero?

31 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

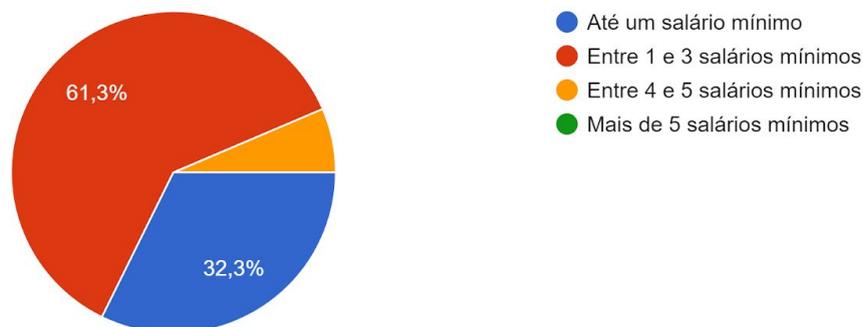
O gráfico demonstra, de forma bastante visível, a predominância do gênero feminino na ocupação das vagas de aprendizes no setor de auxiliar administrativo, no qual é justificado pela pesquisa feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2018), e publicada pelo jornal O Globo, afirmando que, das vinte (20) profissões que mais empregam mulheres no país, as três maiores entram dentro da grade curricular de comércio, no qual seriam: auxiliar de escritório, assistente administrativo e vendedora no ramo varejista.

O próximo tópico questionado para as amostras foi sobre a sua renda mensal familiar, no qual foi embasado, também na teoria feita por Freitas e Oliveira (2012), que diz ser um dos principais motivos ao ingresso do estudante para o PJA seria a necessidade financeira.

Gráfico 4: Análise financeira dos aprendizes questionados

Qual a sua renda familiar média mensal?

31 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

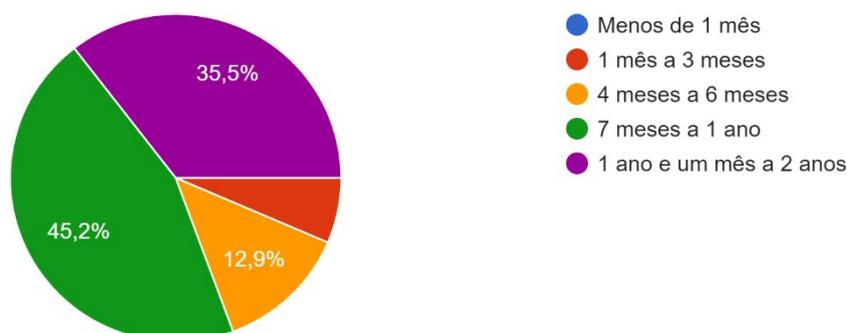
Ao ver, é visível que a maioria dos aprendizes questionados situam-se de um (1) a três (3) salários mínimos mensais no geral do ambiente familiar em que vive, isso pode sim ser um dos motivos para tais alunos terem escolhido fazer parte do programa enquanto ainda cursam o seu ensino médio e técnico.

O próximo passo foi a primeira pergunta relacionada, diretamente, ao seu ambiente de trabalho, perguntando quanto tempo ficou, ou está, na sua última empresa.

Gráfico 5: Pesquisa sobre a durabilidade de cada aprendiz em sua última empresa trabalhada

Quanto tempo está (ou ficou) na sua empresa atual?

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

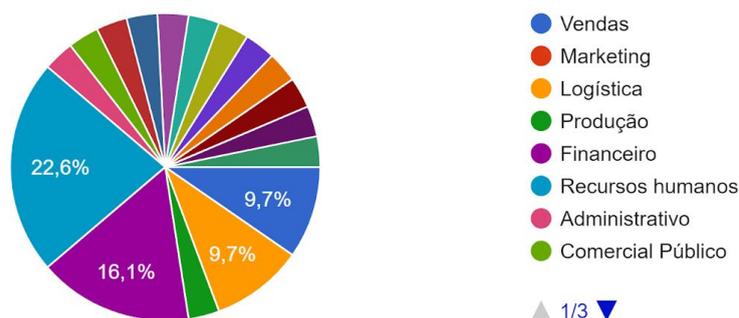
A grande maioria está na sua empresa atual entre um período de sete (7) meses a um (1) ano, o que justifica pelo primeiro gráfico 1, no qual é visto que a maioria dos aprendizes correspondentes da pesquisa estão cursando o quarto (4º) ano, sendo assim, a maioria deles tendo sido empregado ainda no seu terceiro (3º), e penúltimo, ano de curso, sendo ainda mais fundamentada ao ver que a segunda maior resposta para esta pergunta foi a opção com maior durabilidade entre as demais: um (1) ano e um (1) mês a dois (2) anos. Isso enfatiza a possibilidade que a maioria das empresas, possivelmente, possuam algum tipo de preferência na contratação de aprendizes ainda no penúltimo ano, podendo aproveitá-lo por mais tempo e analisá-lo mais cuidadosamente, deixando a probabilidade de ser efetivado ainda maior.

A pergunta seguinte foi sobre em qual setor o aprendiz está, ou foi, localizado em sua última contratação pelo programa, tendo as opções dos setores básicos e gerais, como: setor financeiro, recursos humanos, vendas, marketing, produção e logística. Entretanto, também tendo uma outra opção que correspondia como “outro” e dando a possibilidade do aprendiz, caso achasse mais apropriado, escrever por ele mesmo o nome do setor no qual trabalha(va).

Gráfico 6: Divisão e descoberta dos setores mais ocupados pelos aprendizes

Qual setor você trabalha(va) como aprendiz na organização?

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Pode-se observar que há muitas respostas complementares com setores bastante específicos ditos pelos aprendizes da pesquisa, isso demonstra a diversa e ampla oportunidade de iniciar sua carreira profissional como aprendiz utilizando o curso técnico de comércio, além das vastas possibilidades para onde esse estudante irá trabalhar, podendo ser da área de vendas, algo mais visto e posto no curso técnico, ao setor de manutenção de uma empresa, coisa que não é abordado, explicitamente, dentro da matriz curricular do curso atual do presente ano deste relatório, 2019.

4.2 Identificar os principais problemas dos aprendizes sofridos dentro do seu ambiente de trabalho

Autonomia e controle; Papéis e ambiente de trabalho; Relacionamento com o chefe/supervisor; Relacionamentos interpessoais; Crescimento e valorização

4.2.1 AMBIENTE DE TRABALHO

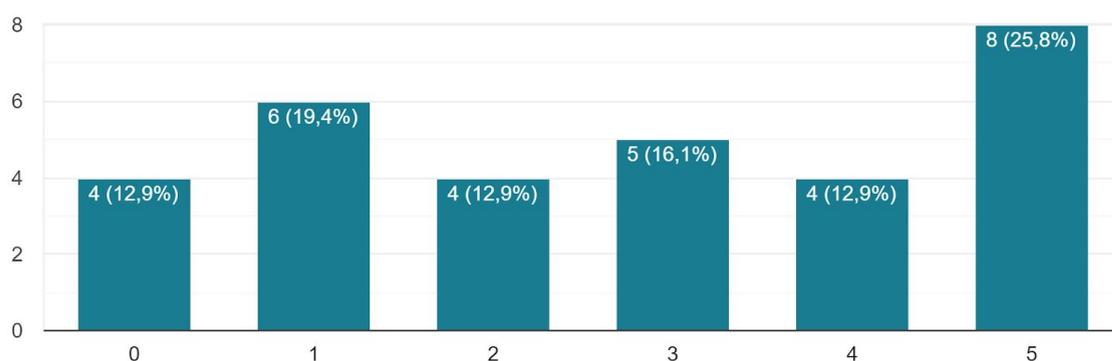
Nesta categoria, as perguntas foram direcionadas ao ambiente laboral do aprendiz subdividido em temas, como citado anteriormente na coleta de dados. A

primeira pergunta utilizando-se da Escala Likert foi sobre treinamento e capacitação.

Gráfico 7: Levantamento sobre o nível de satisfação dos aprendizes sobre treinamento

Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Ao ver dos gráficos em colunas, é observado a insatisfação pela maioria dos aprendizes em relação ao seu treinamento e capacitação dentro da empresa, podendo, portanto, afetar bastante o seu desenvolvimento e adaptação dentro da empresa, pois, segundo teoria, “Treinamento é um processo educacional para gerar crescimento e mudanças de comportamento. Grande parte dos programas de treinamento objetiva mudar atitudes reativas e conservadoras das pessoas, para atitudes proativas e inovadoras [...]” (VOLPE, 2009; pg. 1). Também fundamentado por Chiavenato (1999), o treinamento serve para o aprendizado de habilidades básicas a serem utilizadas e necessárias em seu cargo corporativo, podendo, assim, ajudar bastante a vida do empregado ou dificultá-la por sua omissão, sendo, então, um investimento e não uma despesa.

A pressão e atipicidade dentro de suas funções na empresa, causada por esse déficit de treinamento, podem levar em uma linha bastante coerente para a

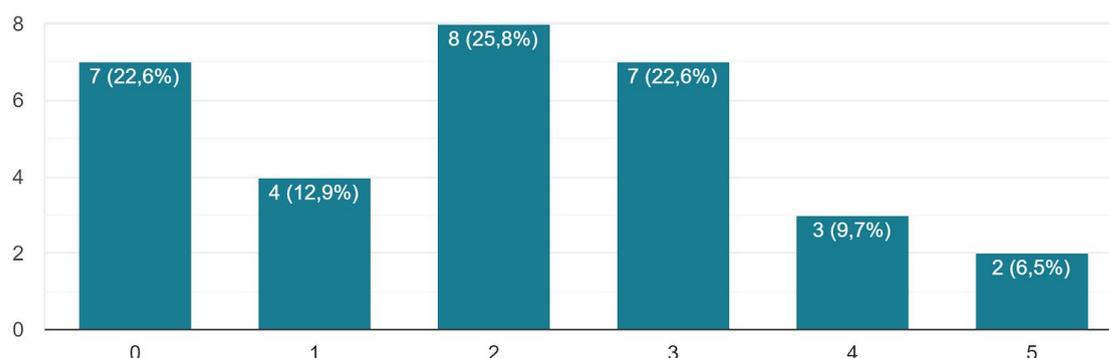
primeira teoria de Selye (1965) sobre o estresse no mundo, no qual define a existência de estresse por meio de mudanças que tirem o corpo de sua homeostasia e exijam respostas, sejam elas positivas ou negativas, como o caso do estresse.

O próximo tópico questionado para os aprendizes voluntários foi sobre o nível de circulação de informações sobre suas tarefas dentro da empresa. Tendo respostas diversamente variadas, como mostrada no gráfico 8.

Gráfico 8: Levantamento sobre o nível de distribuição de informações aos aprendizes sobre suas funções

Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Apesar de uma boa parte ter marcado que não havia falta de informações sobre questões relacionadas sobre suas funções, a maior parte marcou entre dois (2) e três (3), deixando evidente que, mesmo não sendo algo extremamente grave, ainda há índices de problemas relacionados à distribuição de informações dentro da empresa, fazendo, consecutivamente, prejudicar o desempenho do aprendiz e, logo mais, o desempenho da empresa em si, como citado no artigo da Revista de Administração: “Uma empresa pode melhorar significativamente o seu desempenho a partir do desenvolvimento de um processo de administração da informação com orientação estratégica, a fim de obter vantagem competitiva.” (LESCA; ALMEIDA,

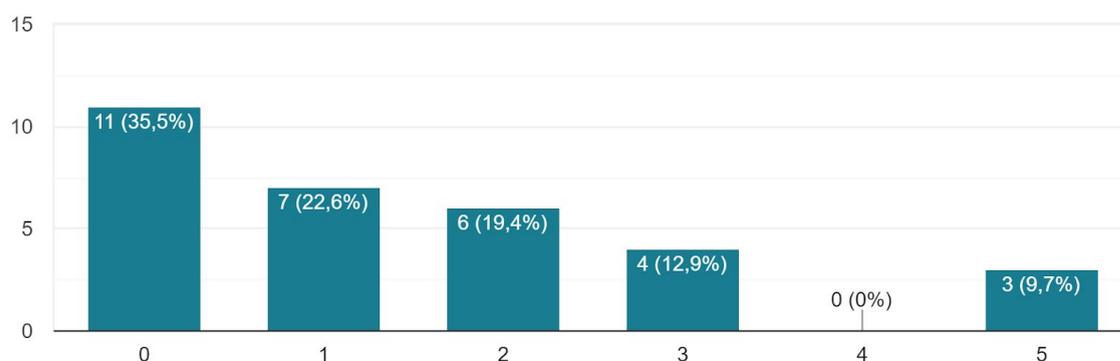
1994; pg. 67). Além disso, segundo Aguiar et al. (2017), é afirmado também que a cultura organizacional pode contribuir para a saúde mental do trabalhador, quando acolhedora e saudável, ou pode acarretar em doenças psíquicas, quando dita como pouco acolhedora e patológica. Portanto, uma das formas de integração de seu empregado é a partir da comunicação interpessoal, podendo-o deixar o aprendiz mais ou menos estressado, de acordo com o seu nível de satisfação.

As três perguntas adiantes, fazem relação ao nível da quantidade de tarefas solicitadas ao aprendiz dentro de seu expediente em comparação ao seu setor em si, junto com a sua carga horária diária e o tipo de controle existente. Sendo assim, as amostras responderam de acordo com a sua vivência e observação sobre a distribuição, controle e divisão do trabalho com a sua carga horária diferenciada ao de um funcionário efetivo.

Gráfico 9: Nível de satisfação dos aprendizes de acordo com a divisão das atividades em seu setor

A forma como as tarefas são distribuídas em meu setor tem me deixado nervoso

31 respostas

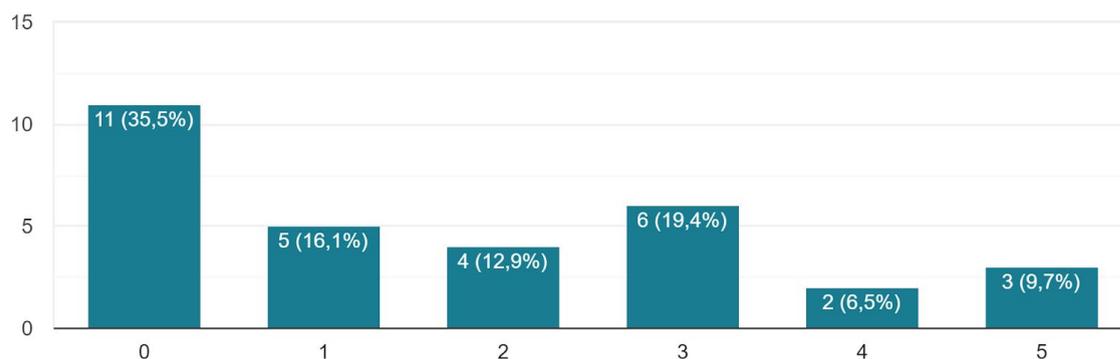


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 10: Nível de satisfação sobre a carga horária em função a quantidade de atividades destinadas ao aprendiz diariamente.

O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso

31 respostas

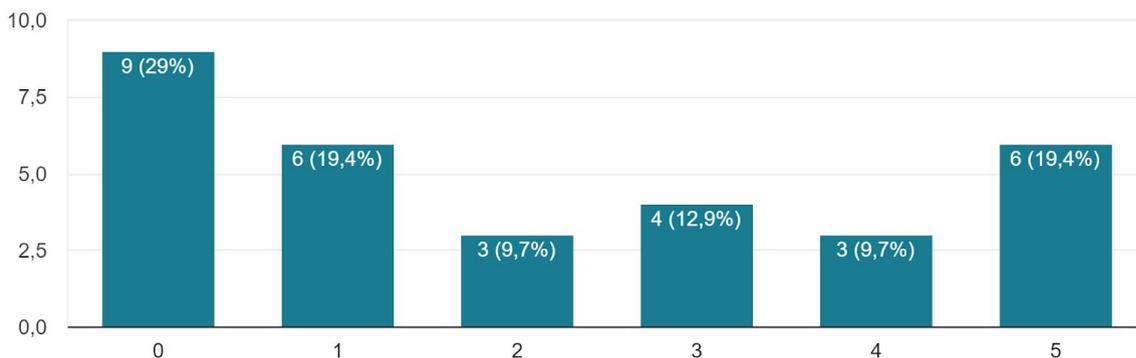


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 11: Nível de satisfação sobre o tipo de controle existente no ambiente de trabalho do aprendiz

O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

A discordância com tais relações é nítida por grande parte dos aprendizes, deixando apenas a minoria afirmar que não concordam com o tipo de controle sobre si e da divisão injusta de tarefas dentro do seu setor de acordo com a sua jornada diária, podendo, assim, ser induzido a alternativa de que, em suma maioria, há uma distribuição justa com o aprendiz dentro da empresa, dando as devidas

tarefas para si que não ultrapassem o seu nível limite horário, teórico e físico e nem subestimem também a sua função, além de terem uma boa relação de hierarquia e poder, controlando de forma saudável o aluno.

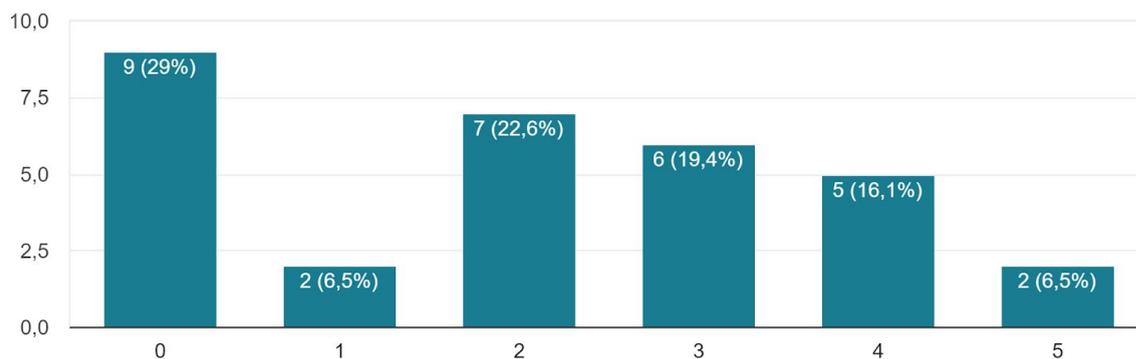
Podendo tudo isso também ser compreendido como uma eficiência do PJA ao inserir o aprendiz de forma correta, e com feedback positivo, na verdadeira prática do mercado de trabalho, fazendo, portanto, cumprir a sua função de: “[...] atuar como mecanismo de construção da identidade desses jovens, e propondo a redução do abismo entre o mundo corporativo e a realidade de grande parte dos brasileiros.” (AMORIM, 2012; pg 2). Com o equilíbrio de tais pontos, a satisfação nos leva a analisar que, dentro desses dois itens, não há grandes alertas e discrepâncias a serem estudadas com uma relação muito direta do estresse laboral.

A última pergunta referente ao primeiro bloco denominado “Autonomia e controle”, foi sobre a autonomia posta pelas empresas sobre o seu aprendiz, a forma como elas encaram a proatividade do aluno de comércio com decisões e liberdade de escolha. Esta questão pode estar em uma linha tênue com a anterior sobre o tipo de controle imposto, entretanto, há uma diferença com as respostas de ambas questões, deixando visível maior insatisfação dos aprendizes sobre a sua autonomia e não controle exercido consigo, como mostrado no gráfico a seguir.

Gráfico 12: Nível de satisfação dos aprendizes sobre a autonomia da empresa creditada em seu trabalho

A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

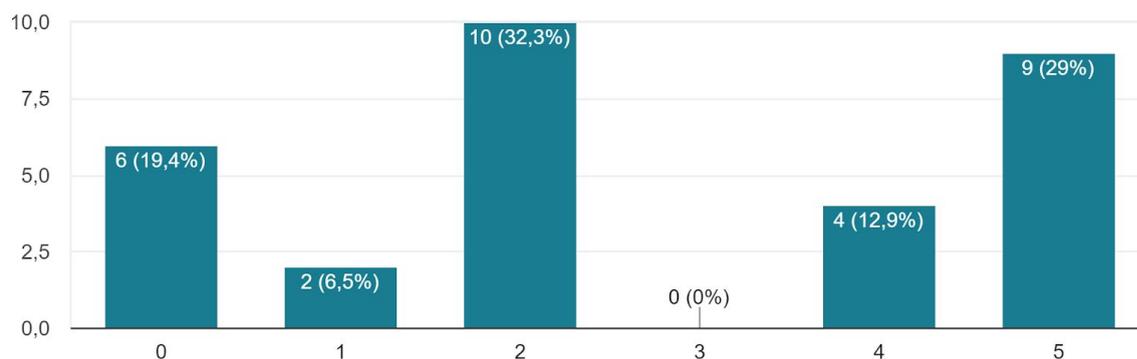
Mesmo com o maior índice ter sido zero (0), há ainda uma grande quantidade concordando, em partes, com a afirmação, podendo ser alinhada ao aprisionamento do aprendiz a um certo bloqueio de proatividade e produtividade, deixando uma grande margem a um futuro problema psicológico caso tal situação se agrave dentro de seu expediente semanal. “[...] pessoas que sofrem com estresse no trabalho normalmente são improdutivas e tornam-se facilmente irritáveis e até mesmo deprimidas.” (AGUIAR et al., 2017; pg. 4). A insatisfação e a negação para com a sua autonomia poderá levar um quadro negativo do aprendiz dentro do ambiente laboral, tornando-se maçante e tedioso, podendo-o deixar infeliz ali ao saber que não é autossuficiente para a organização.

A próxima seção do questionário condizia com perguntas sobre “Papéis e ambiente de trabalho”, sendo a primeira pergunta que obteve maior número de concordância entre as amostras do questionário. Tal pergunta retratava sobre a divulgação de informações sobre decisões dentro do seu ambiente profissional.

Gráfico 13: Nível de satisfação das amostras sobre divulgações de informações de decisões organizacionais dentro de seu trabalho

Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

As decisões organizacionais, segundo Chiavenato (2009), apresenta necessidade de conhecimento da atual situação para uma intervenção adequada e eficaz. Podendo, assim, ser interpretado como uma possível frustração do aprendiz ao saber que não há interação consigo na tomada e divulgação de decisões de sua empresa, mesmo ele possuindo uma boa e ampla base para tais conhecimentos na teoria, como sugerido por Chiavenato, e a vivência da prática semanal. “[...] a organização pode ser vista como uma série estruturada de redes de informação [...]” (CHIAVENATO, 2009; pg. 456). Não fazendo parte, muitas vezes, dessa rede de informações, o aluno aprendiz pode acarretar situações futuras a um quadro de isolamento dentro da organização, havendo a possibilidade de induzir a um quadro de estresse por desconexão.

Mas, então, temos um novo estresse: o da desconexão. Desconexão possivelmente de você mesmo, dos outros, do seu propósito, do seu lugar no grande esquema das coisas e até mesmo seu relacionamento com a natureza. Hoje, vemos um aumento do caos, da desconfiança, da agressividade e de muitos outros desafios comportamentais em nosso mundo devido à desconexão causada pelo estresse excessivo. (COMAFORD, 2018)

O aparecimento de tal patologia pode se desencadear pela sua falta de interação para com diversos fatores empresariais que não o deixem mais se

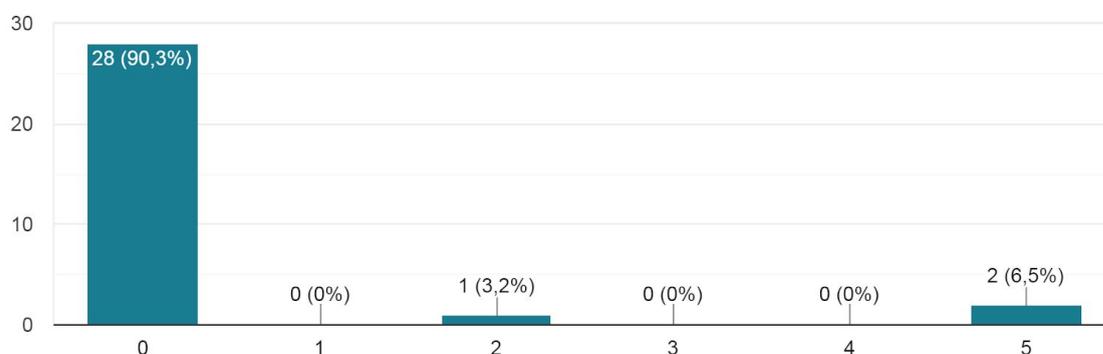
visualizar fazendo aquele trabalho, por conseguinte, atrapalhando o seu rendimento profissional como jovem aprendiz.

A próxima pergunta também se interliga com um possível fator para o estresse por desconexão, entretanto, não sendo muito afirmado pelos alunos pesquisados na coleta de dados.

Gráfico 14: Nível de satisfação de acordo com possível (mau) tratamento recebido

Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho por eu ser um aprendiz

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

O gráfico anterior demonstra que mais de 90% dos aprendizes, que responderam o questionário, não concordam com tal afirmação, deixando, assim, visível que o tratamento recebido por seu superior dentro do seu local de trabalho, na maioria dos casos, não é um dos pontos mais perceptíveis a se desenvolver algum estresse presente ou futuro. Entretanto, os poucos casos com respostas positivas para tal afirmação, poderiam ser investigados mais a fundo, em um futuro próximo, por ter a possibilidade de se tratar, quem sabe, de um assédio moral sofrido pelo aluno.

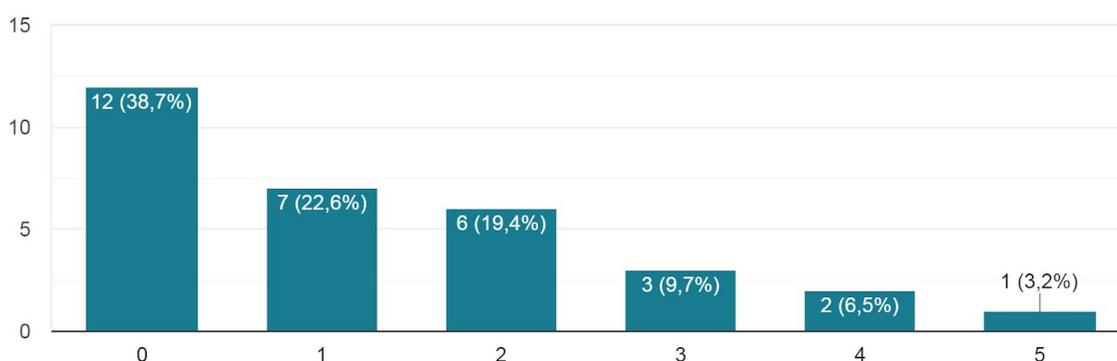
A questão seguinte retrata a compreensão por parte de seus supervisores sobre suas responsabilidades e pergunta diretamente, como a maioria das

perguntas anteriores, se isso causa alguma irritação. As respostas foram variadas, tendo maior índice em negação ou em baixas pontuações.

Gráfico 15: Nível satisfação dos aprendizes sobre a compreensão dos seus supervisores com suas responsabilidades

A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

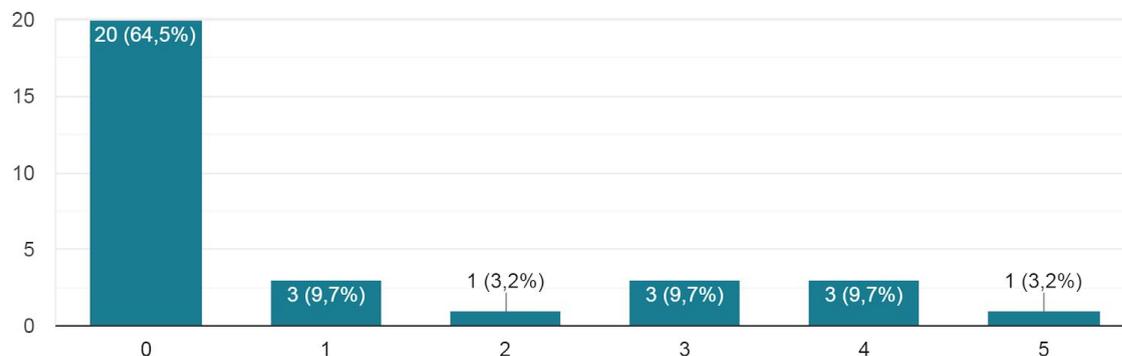
A nítida discordância sobre tal afirmação, por grande parte dos aprendizes, demonstra que não há grande sinais de alerta sobre esse assunto ser algum tipo de estressor pela maioria dos questionados, entretanto, para os poucos que concordaram com a afirmação, há a quebra do conceito da palavra função, definida por Chiavenato (2009), como o conjunto de tarefas exercidas pelo ocupante do cargo profissional.

A próxima pergunta também possui relação sobre os cargos e suas definições dentro da empresa. Apesar disso, as respostas para as perguntas do gráfico 16 a seguir são as que obtiveram mais negação por parte dos alunos questionados, deixando explícito que o seu conhecimento técnico sobre o seu local e função de trabalho não é problema para alguma dificuldade em exercer a sua atual posição dentro da corporação, portanto, tendo uma grande porcentagem em não ser um dos estressores ocupacionais por parte do aprendiz.

Gráfico 16: Nível de concordância dos aprendizes sobre sua capacidade na realização de possíveis funções que estão além do seu conhecimento técnico

Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade

31 respostas



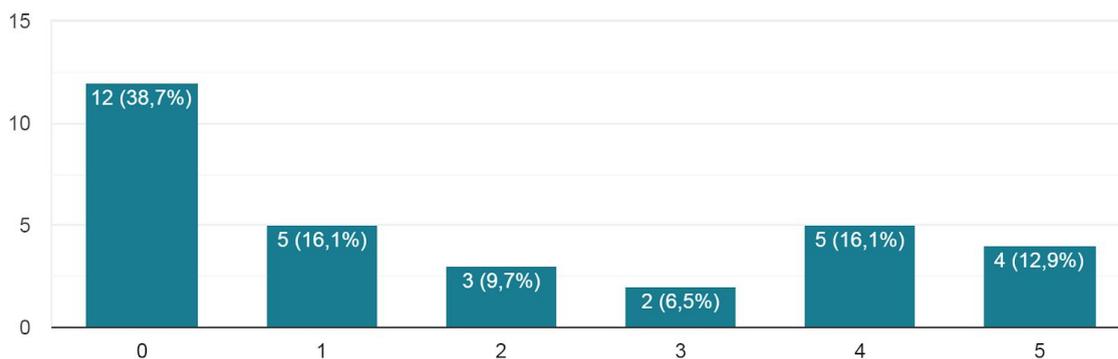
Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Outro ponto importante questionado para com os aprendizes foi sobre a possibilidade de haver algum desvio de função dentro do seu expediente, fazendo a empresa quebrar o seu vínculo com a instituição ao designar os alunos aprendizes a realizarem atividades que não estão dentro do seu contrato trabalhista. Entretanto, para surpresa, uma grande quantidade dos questionados negaram a afirmação, respondendo que em seu trabalho não há desvio de função.

Gráfico 17: Nível de concordância dos aprendizes sobre a possível existência de desvio de função em seu ambiente de trabalho

Em meu trabalho há desvio de função

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

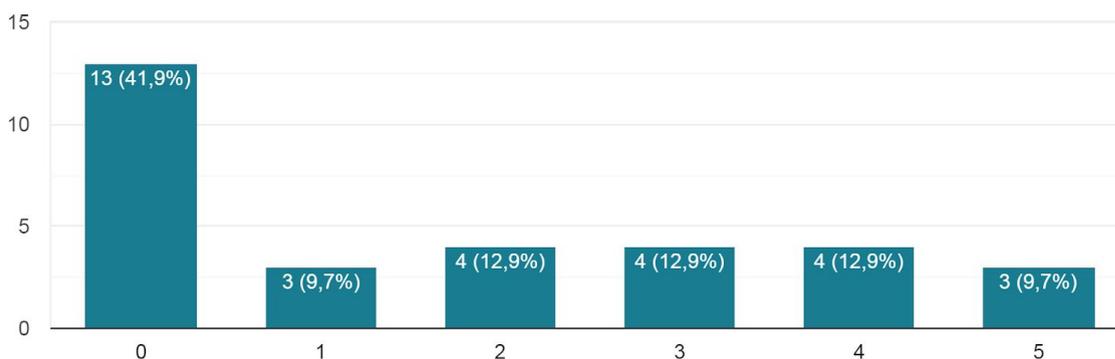
Todavia, ainda é válido analisar que houve ainda uma boa porcentagem de respostas que concordaram, mesmo que com a menor nota, com tal afirmação, sendo assim interpretada como um bom motivo para se relacionar ao estresse por desconexão, citado anteriormente em Comaford (2018) pg. 34, por deixar o aprendiz se perder ao não saber mais qual é o seu real cargo e tarefas dentro da empresa.

A última pergunta da seção atual de papéis e ambiente de trabalho foi sobre a correlação entre a teoria e prática pelo aluno, se há coerência do que é aplicado dentro da sala de aula e praticado dentro da empresa. Grande parte dos alunos questionados responderam que há interligação entre os dois ambientes, deixando visível o bom aproveitamento da grade curricular ministrada dentro do curso, entretanto, também havendo algumas respostas positivas, deixando a enorme dúvida sobre o que e quantos erros há entre o contrato assinado pela empresa-aprendiz e sua prática longe de um constante supervisionamento da instituição de ensino.

Gráfico 18: Nível de concordância dos aprendizes sobre a afirmação dada com o tema

Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que não condizem com a teoria do meu curso técnico

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

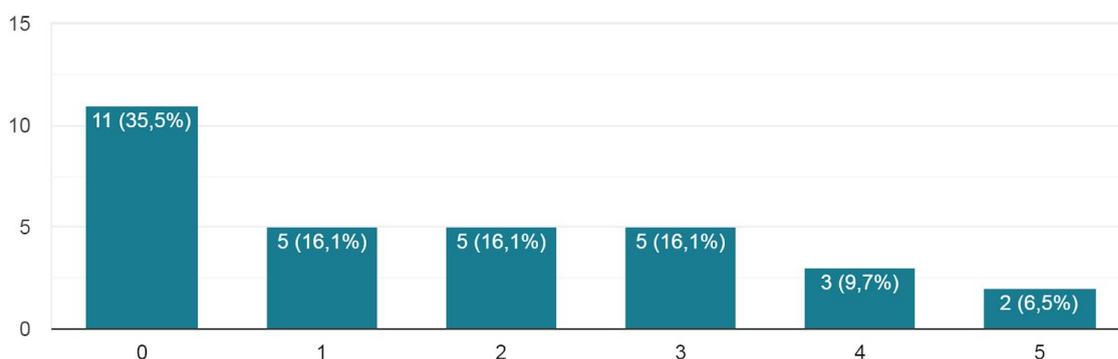
A análise de tal gráfico pode ser embasada na teoria de Mendes (2010), no qual cita que os valores do empregado e da empresa precisam coincidir para que haja um fluxo melhor de trabalho dentro do ambiente laboral, sendo assim, os valores do aprendiz também é criado dentro da instituição de ensino a partir de teorias e ensinamentos, logo, quando há ligação entre o que é visto dentro e fora da sala de aula, o aprendiz tende a sentir-se mais confortável e apto a ser proativo dentro da empresa, fazendo com que fique satisfeito com ele mesmo e menos propício ao surgimento de um estresse ocupacional.

Os gráficos seguintes são os primeiros da nova seção do questionário nomeado como “Relacionamento com o chefe/supervisor”. Foi observado que houve uma grande semelhança entre as respostas de duas perguntas, tendo a deduzir que os mesmos aprendizes que possuem problema com discriminação/favoritismo também podem sofrer com a pouca valorização.

Gráfico 19: Nível de concordância dos aprendizes sobre a possibilidade de haver favoritismo/discriminação dentro do seu local de trabalho

Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho

31 respostas

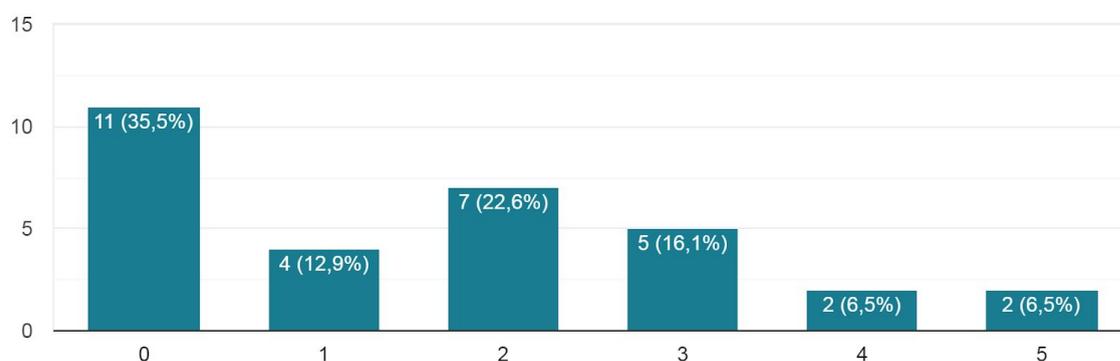


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 20: Nível de concordância dos aprendizes sobre a possível baixa valorização de seus supervisores sobre o seu trabalho

Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

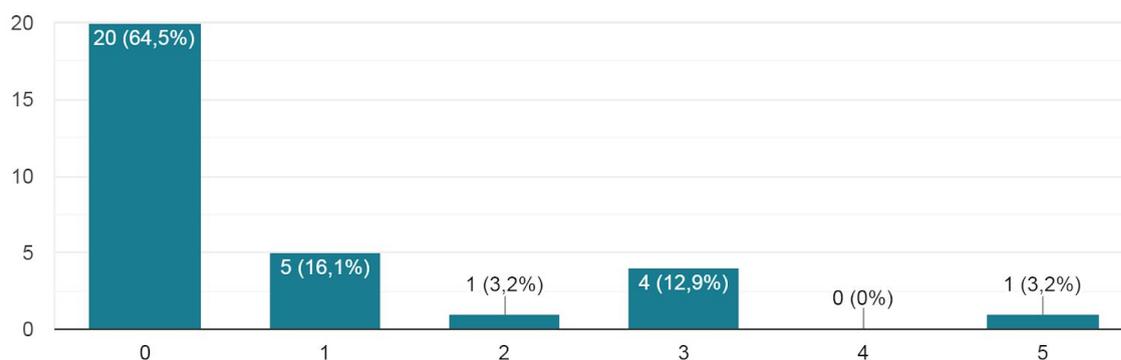
Segundo Damasceno (2014), subvalorização, favoritismo e discriminação são alguns dos fatores que acarretam pressão ao trabalho, podendo, assim, ser considerado potenciais estressores para com os aprendizes que responderam com afirmação tais perguntas.

Os gráficos seguintes são muito correlacionados entre si, sendo, especificamente, sobre ordens, confiança e comunicação da relação interpessoal do aprendiz com o seu chefe/supervisor

Gráfico 21: Nível de concordância dos aprendizes sobre a ocorrência de contradições entre as ordens dadas pelo seu chefe/supervisor

Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias

31 respostas

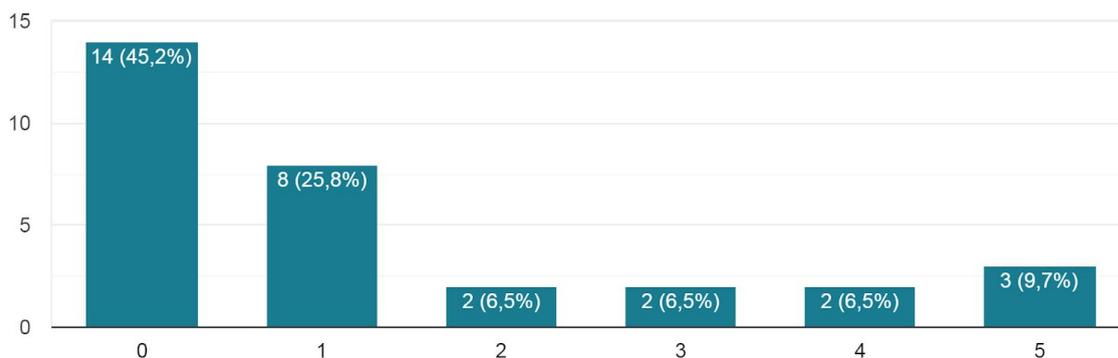


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 22: Nível de concordâncias dos aprendizes questionados sobre a possível existência da falta de confiança dentro do seu ambiente de trabalho

Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho

31 respostas

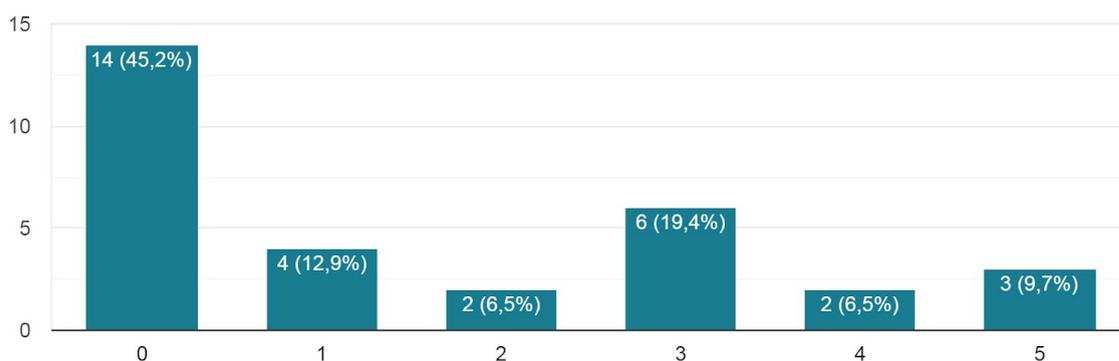


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 23: Nível de concordância dos aprendizes selecionados sobre um possível problema de comunicação existente entre ele e o supervisor/chefe

Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

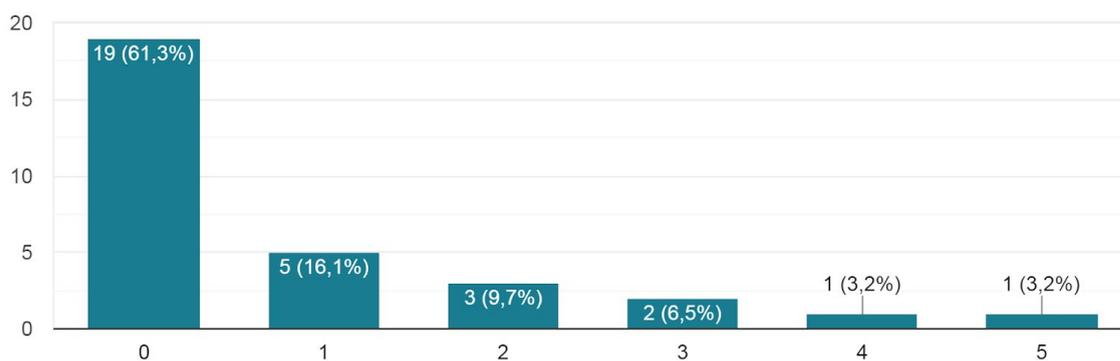
As três tabelas possuem certa semelhança entre as respostas obtidas, mantendo um nível equilibrado entre a discordância total e facultativa, com a concordância total e facultativa também. Deixando, assim, balanceado a probabilidade desses três fatores serem possíveis estressores aos aprendizes.

A próxima seção abordada aos questionados foi sobre “Relacionamentos interpessoais”, sua integração com seus colegas de trabalho e se a relação é ou não saudável. Esse tema foi abordado por meio de três perguntas, sendo elas, respectivamente, sobre: competição interna, falta de comunicação e isolamento. Tendo os gráficos a seguir com as respostas exatas.

Gráfico 24: Nível de concordância dos aprendizes sobre a possível irritação com a ocorrência de competição interna

A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor

31 respostas

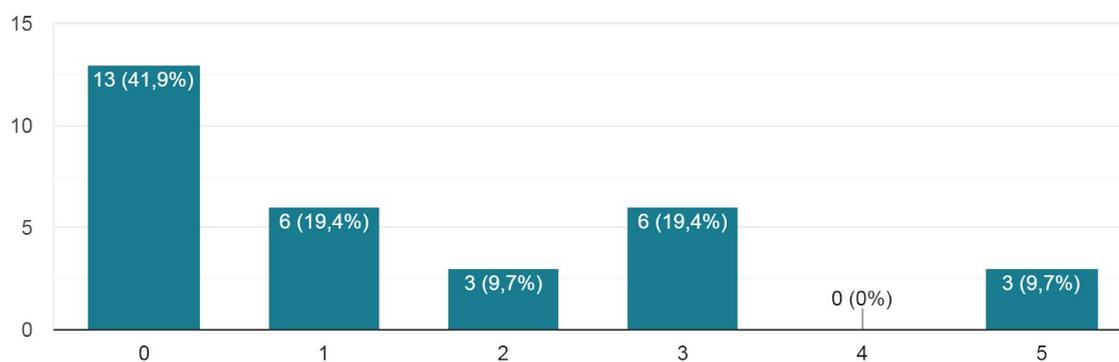


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 25: Nível de concordância dos aprendizes sobre a possível falta de comunicação com os seus colegas de trabalho

A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado

31 respostas

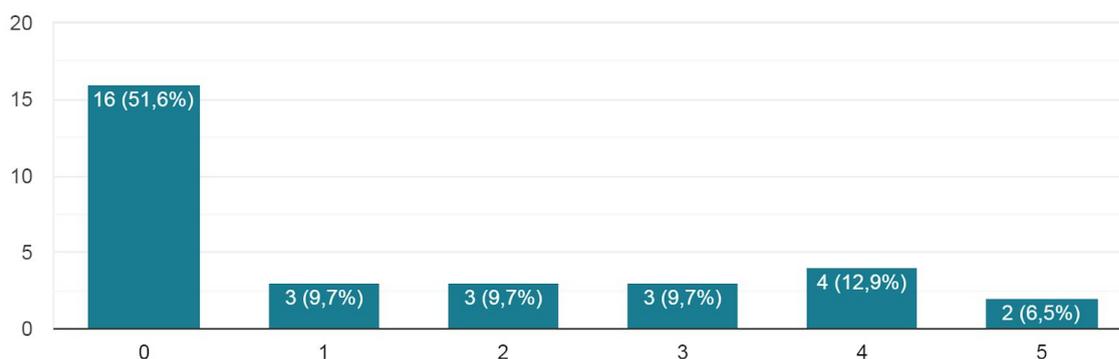


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 26: Nível de concordância dos aprendizes sobre possível isolamento dentro da empresa

Fico de mau humor por me sentir isolado na organização

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

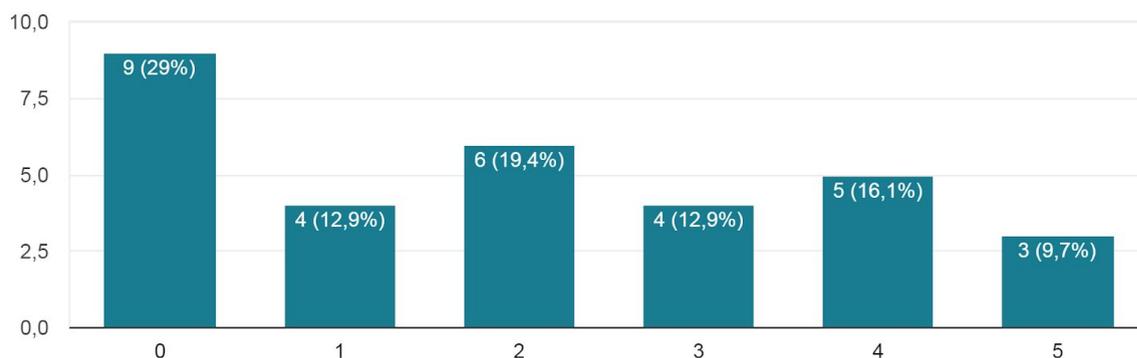
A desconexão, como citado anteriormente de acordo com Comaford (2018), pode ser também identificado dentro dos possíveis déficits dentro das relações interpessoais do aprendiz para com os seus colegas de trabalho, principalmente sobre o seu isolamento dentro da empresa, pois, de acordo com Ministério da Saúde (2019), a solidão e isolamento são um dos sintomas levados pela ocorrência de estresse por parte do indivíduo. Portanto, deixando em alerta, mesmo com o baixo índice de afirmação por parte das amostras, a alta probabilidade de alguns aprendizes da pesquisa já estarem com um dos sintomas da doença.

A próxima, e penúltima, seção retrata sobre “Crescimento e valorização” e como o aluno vê ou via, para os que não mais estão no programa, a sua situação presente, e uma futura também, dentro da empresa. Os três gráficos seguintes analisam, de forma direta, o desejo de efetivação do aprendiz, chances de isso acontecer e sobre o contrato ser provisório.

Gráfico 27: Nível de concordância para uma possível baixa ascendência do aprendiz dentro da empresa o qual é vinculado

As poucas perspectivas de crescimento e efetivação na carreira da empresa tem me deixado angustiado

31 respostas

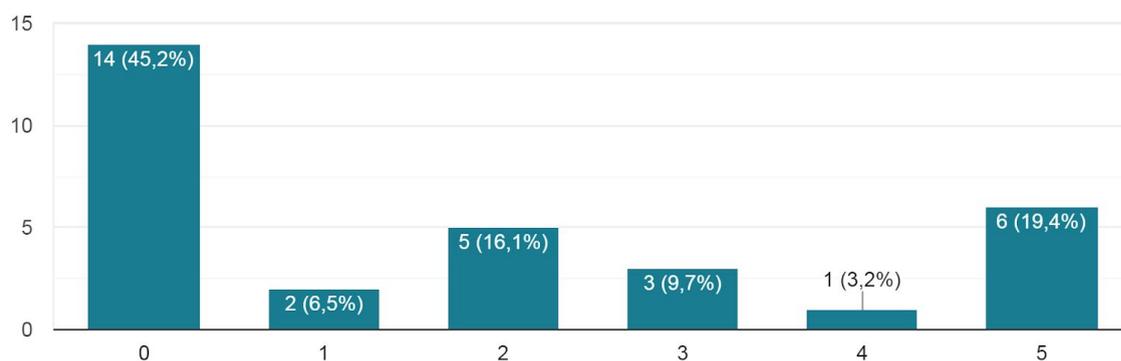


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 28: Nível de concordância do aprendiz sobre não gostar de sua situação tendo um contrato provisório

Sinto-me incomodado por saber que o meu contrato é provisório e tenho poucas chances de efetivação

31 respostas

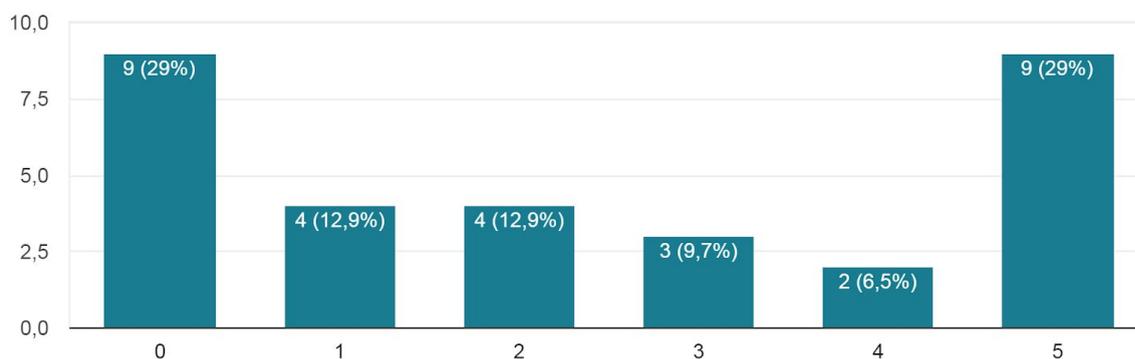


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 29: Nível de concordância do aluno sobre seu desejo de se efetivar na empresa em que trabalhou em seu período como aprendiz

Desejo me efetivar na empresa a qual estou trabalhando

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Entre os três gráficos, o último foi o mais marcante dentre as análises conjuntas, ao ser perceptível que boa parte dos aprendizes desejam muito se efetivar, como também uma boa parte não deseja se efetivar. Sobre os alunos que responderam dentre os pontos intermediários, não há como saber os motivos exatos para isso, tendo a limitação por não ser possível estudar mais além das respostas objetivas contidas no questionário.

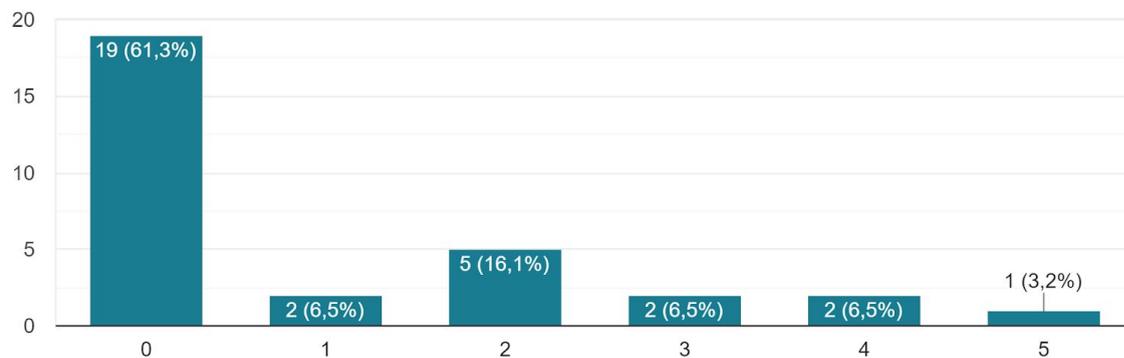
Entretanto, para os que responderam de forma positiva, a sua permanência na empresa é visto como a sua satisfação no, e para, o trabalho, sendo interligado com a sua motivação e desempenho dentro da empresa, de acordo com Martinez e Paraguay (2003), e tendo como consequência o seu contentamento profissional e, por conseguinte, livre de estresse advindo de tais questões.

As duas últimas perguntas sobre a categoria da penúltima seção interligam, diretamente, novamente com o seu relacionamento interpessoal com seu supervisor, entretanto, agora focado em suas tarefas. O primeiro gráfico a seguir articula um feedback bastante positivo por parte da maioria dos aprendizes sobre mérito e reconhecimento dentro de suas respectivas empresas.

Gráfico 30: Nível de satisfação dos aprendizes sobre o reconhecimento do seu superior sobre seu trabalho bem feito

Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas

31 respostas

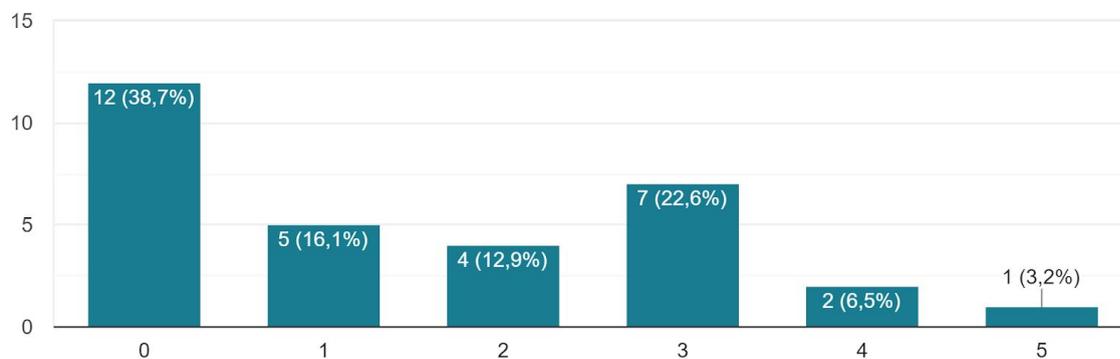


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 31: Nível de satisfação dos alunos questionados sobre o nível de responsabilidade das atividades para ele distribuídas

Fico incomodado por meu supervisor evitar me incumbir de responsabilidades grandes

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Todavia, o último gráfico mostrado, já demonstra um cenário mais intermediário das respostas, obtendo uma boa quantidade com a concordância

parcial para tal afirmação da questão, dando o entendimento que, boa parte dos aprendizes acreditam que o seu conhecimento educacional não está sendo usado de forma correta, ou totalmente, pela organização ao não autorizarem o seu envolvimento para com atividades de maiores responsabilidades. A sua insatisfação como consequência do seu próprio trabalho e ajuda insuficiente para com a empresa podem levar, de acordo com Paschoal e Tamayo (2004), um quadro psicológico precário e propício a desencadear doenças mentais como o próprio estresse ou outra doença ocupacional.

4.3 IDENTIFICAR POSSÍVEL INTERFERÊNCIA E LIGAÇÃO DO ESTRESSE LABORAL COM O SEU DESEMPENHO ACADÊMICO

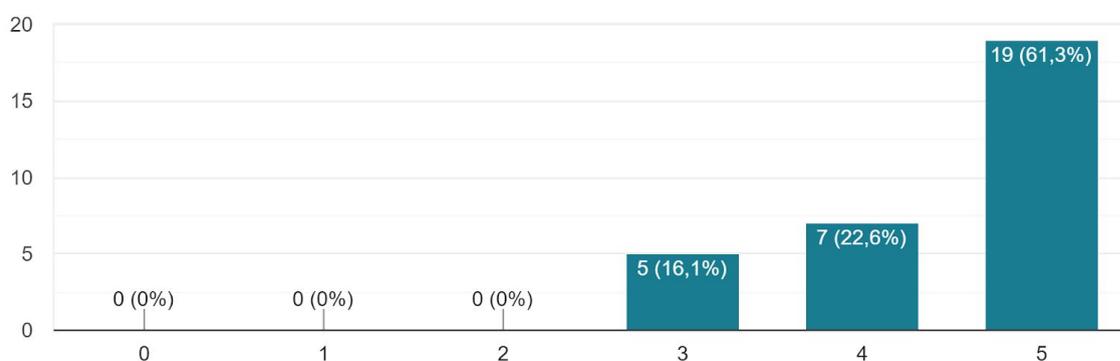
A última seção do questionário, denominado “Vida acadêmica”, retratou com quatro perguntas formuladas totalmente fora do questionário original de Paschoal e Tamayo (2004), por ter um foco mais fechado para o cenário atual do estudo, que tem como alvo da pesquisa os alunos estudantes do IFRN, cursando o curso de comércio, na modalidade integrado e que participam do PJA.

As perguntas com direcionamento total para a sua vida acadêmica dentro da instituição foram as com os índices mais altos dentre todas. Há quase uma unanimidade dentre os alunos questionados sobre a sua concordância total para com as afirmações das próximas questões.

Gráfico 32: Nível de concordância dos aprendizes sobre o desgaste físico com a sua jornada semanal dupla

Minha jornada semanal dupla de estudante e aprendiz deixa-me esgotado fisicamente

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

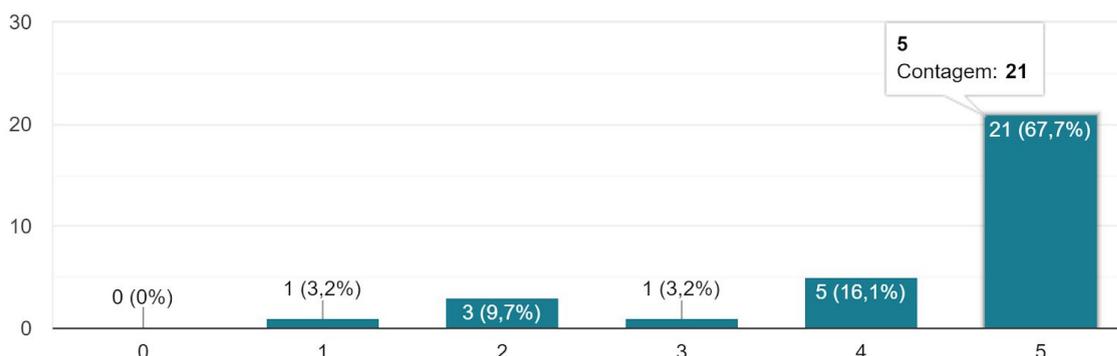
O seu esgotamento físico semanal já pode ser considerado um grande, e explícito, sintoma sobre um possível quadro de estresse ocupacional, assim como citado: “A continuidade dessa situação afeta a pessoa, exaurindo suas forças e ela cai num estado de exaustão, de estresse propriamente dito [...]” (VARELLA, 2019). Sendo assim, o aprendiz com tal quadro de cansaço físico, necessita de uma melhor análise profissional e mais aprofundada da área para que as consequências não cheguem a afetar funções básicas de seu corpo, como no caso de aumento da pressão arterial, dores musculares, cervical e nas costas, Varella (2019), e acabem ocasionando um possível desligamento precoce do aluno aprendiz do PJA ao ter sua saúde comprometida.

O gráfico a seguir pode ser fundamentado da mesma forma do anterior, tendo a mesma base médica, entretanto, agora tendo como foco a parte psicológica do aluno e não mais agora diretamente física.

Gráfico 33: Nível de esgotamento psicológico dos aprendizes para com sua jornada dupla semanal

Minha jornada semanal dupla de estudante e aprendiz deixa-me esgotado psicologicamente

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

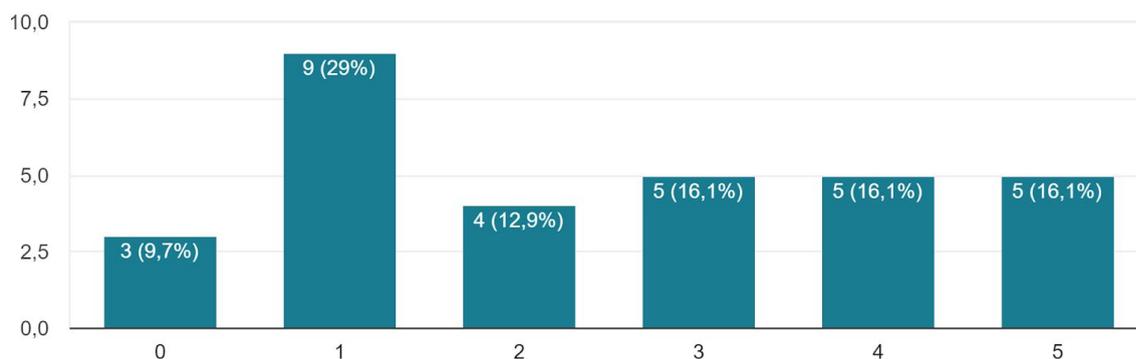
Mesmo agora sendo analisada a área psicológica do aluno, ainda é preocupante a quantidade bastante elevada de alunos que sentem a sua saúde mental afetada, de alguma forma, pela sua jornada de aluno-aprendiz. “Se existe um fator emocional que está desencadeando o desconforto, ele precisa ser valorizado.” (VARELLA, 2019). Portanto, a preocupação dentro dessa categoria também é bastante válida pela provável ocorrência de um gatilho estressor e ao fato das amostras terem chegado ao nível de se sentirem esgotados pela sua rotina dupla, assim como na parte física também, além da necessidade de um acompanhamento e estudo futuro mais aprofundado sobre determinada questão.

As duas últimas perguntas utilizando o método de Escala Likert interligavam, diretamente, o aluno com o seu rendimento e presença dentro da sala de aula. Podendo ser visto um maior índice de preocupação em relação a sua assiduidade do que as notas em si, como demonstrado a seguir.

Gráfico 34: Nível de interferência do PJA sobre o rendimento acadêmico do aluno

Meu rendimento em sala de aula e notas diminuíram depois que eu comecei a trabalhar como aprendiz

31 respostas

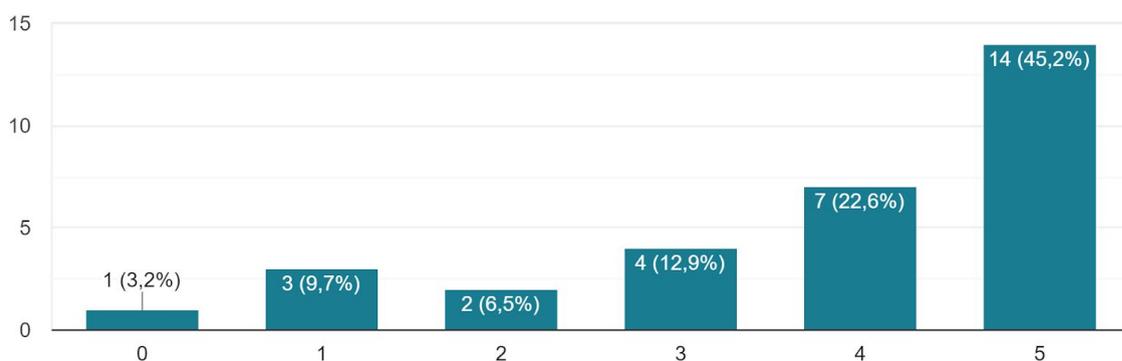


Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Gráfico 35: Nível de interferência do PJA sobre a assiduidade do aprendiz em sala de aula

Minha presença em sala de aula diminuiu depois que virei aprendiz, devido ao cansaço

31 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

O feedback positivo sobre a interferência dentro de sala de aula é visível em ambos os casos, podendo ser traduzido como uma consequência do cansaço físico e mental sofrido pelos aprendizes questionados e demonstrados nos gráficos 32 e 33 e consequência do estresse ao interferir a sua rotina normal e torná-la mais

improdutiva e desgastante, Freitas e Oliveira (2012). Também pode ser analisado a possibilidade de não haver ainda mais concordância no decaimento de notas pela regra do PJA e do IFRN Campus – Zona Norte ao desvincular qualquer aluno participante que reprove durante o seu período como aprendiz.

4.3.1 IDENTIFICAR POSSÍVEIS SOLUÇÕES QUE AMENIZEM PONTO(S) NEGATIVO(S) EXPOSTOS PELAS RESPOSTAS DOS APRENDIZES POR MEIO DO QUESTIONÁRIO

A pergunta única não-obrigatória e subjetiva direcionado aos aprendizes questionados sobre possíveis soluções para amenizar problemas e déficits que são vivenciados durante a sua jornada semanal, deixava em aberto a opção do aluno colocar sua opinião ou não. A pergunta também ficou localizada na última seção do questionário com o tema da vida acadêmica do aprendiz.

As diversidades nas respostas traduzem a diferença da vivência do aluno que estuda pela manhã e pela à tarde, como também os com maior permanência dentro do PJA para os novatos na vida dupla de trabalhador e estudante. Um grande exemplo foi o grande índice de solicitação de uma fila preferencial por parte, exclusivamente, dos alunos do terceiro (3º) ano que estudam no turno matutino, ao explicarem, e exporem, a dificuldade que é conseguir lidar com o tempo de deixar a instituição, depois do fornecimento da alimentação, e chegar a tempo em sua empresa, deixando-os fatigados e cansados, muitas vezes, antes mesmo de chegarem ao trabalho, acumulando problemas em sua mente e se esgotando mais facilmente no período de seu expediente pela tarde.

Entretanto, muitas respostas também foram sobre a falta de conhecimento antecipado por parte do IFRN sobre as empresas que estão sendo vinculadas com os aprendizes da instituição. Havendo algumas reclamações, também, por parte de um melhor acompanhamento psicológico da pedagogia do IFRN – Zona Norte e sobre como o aconselhamento profissional por parte deles ajudaria na vivência e

contentamento do aprendiz em seu primeiro emprego e passo no mercado de trabalho.

Imagem 1: Respostas subjetivas de alguns aprendizes questionados sobre possíveis soluções para problemas enfrentados no seu dia a dia

Quais práticas poderiam ser adotadas pela empresa e/ou pelo IFRN que pudessem amenizar os problemas sofridos pelo aprendiz?

16 respostas

Práticas que poderiam ser adotadas pela instituição (IFZN): Antes de enviar o currículo do aluno para as empresas, checar se realmente as exigências da vaga correspondem as teorias vistas no curso técnico.

Práticas que poderiam ser adotadas pela organização: fazer integração com o aprendiz explicando detalhadamente as tarefas que ele deve realizar, como e porquê a fim de deixá-lo a par e ciente de suas responsabilidades.

1) É importante que as empresas estejam cientes das capacidades do aprendiz, de acordo com a grade curricular do curso. Na prática as empresas apenas colocam os aprendizes para realizar funções genéricas de auxílio administrativo ou com arquivos físicos, subestimando as capacidades dos alunos. Se essas capacidades fossem bem aproveitadas, isso seria um fator de motivação para o aprendiz, e, conseqüentemente, traria melhores resultados para a empresa; 2) Seria interessante se fosse encontrada uma forma de distribuir os alunos para as vagas de acordo com as aptidões de cada um, matérias em que eles tivessem melhor se identificado, etc; 3) No terceiro ano, chegamos no mercado extremamente perdidos, e isso afeta no desempenho profissional e acadêmico, além de abalar o psicológico e gerar muito cansaço. Por isso, seria interessante chegar a um consenso de uma melhor maneira de preparar os alunos para o mercado de maneira mais efetiva; 4) Os orientadores deveriam acompanhar com frequência (obrigatória) o processo de aprendizagem, talvez com reuniões mensais, para avaliar como está sendo o desempenho do aprendiz, se ele está gostando, se está se saindo bem, etc. Assim como reuniões com a empresa, para saber como ela avalia o desempenho do aprendiz, e como este poderia melhorar. Isso poderia ser medido por formulários ou algo que faça a captação de dados, para posteriormente fazer a análise desses dados e chegar a conclusões, podendo assim tomar providências.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Mesmo não havendo respostas de todas as amostras, houve o suficiente para haver um possível consenso dos maiores déficits observados pelos próprios aprendizes sobre sua situação atual. Muitas das sugestões são, inclusive, para uma melhora futura com os próximos aprendizes, deixando o PJA mais aperfeiçoado e supervisionado pela própria instituição, inclusive com questionários periódicos aplicados pela coordenação do IFRN para todos os alunos vinculados ao programa, com a intenção de localizar possíveis pontos fracos, fortes, ameaças e oportunidades por parte de cada contrato, seja por consequência do aluno ou da empresa.

Por fim, é louvável citar que um dos pontos-chaves para amenizar os problemas dos aprendizes sobre a sua vivência no programa é uma maior supervisão, definida por Mello e Damião Junior (2018), como uma forma de proteção, mas também segurança e conforto para aquele que recebe, sendo assim, o aprendiz tendo um acompanhamento mais efetivo por parte da instituição de ensino e suas áreas específicas, como a psicológica, há como consequência uma maior confiabilidade de si mesmo dentro e fora da empresa, deixando-o mais aberto para críticas e sugestões que melhorem a sua rotina, além de um possível maior índice de efetivação futura por ambas as partes do contrato (empresa-aprendiz).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório possuía como principal objetivo o descobrimento de um possível estresse ocupacional vivenciado pelos aprendizes do curso integrado em comércio do IFRN – Zona Norte, sendo assim analisado por meio de um questionário aplicado em cima de quase 65% do total de aprendizes aptos para respondê-lo e obtendo um feedback bastante positivo em relação a ocorrência de sintomas e quadros ocasionados pelo estresse ocupacional, tendo diagnóstico médico básico de tal patologia para a dedução dos fatos. Ademais, ainda foi possível identificar que os pontos de treinamento, comunicação e autonomia foram os mais prejudiciais aos questionados dentro do seu ambiente de trabalho.

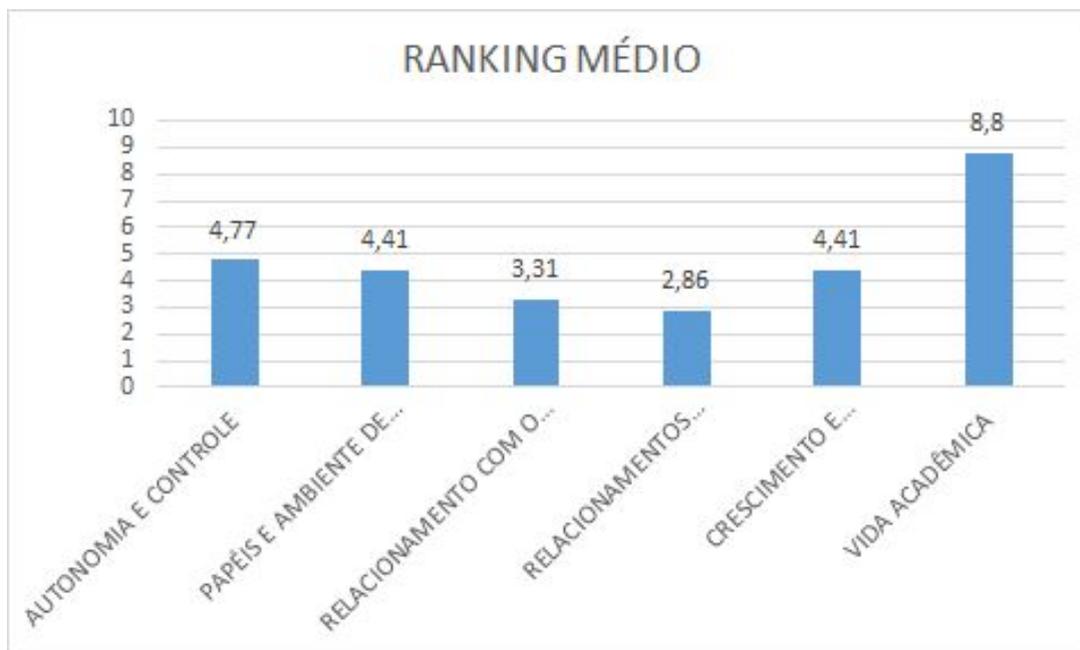
Além do mais, foi também possível analisar e filtrar soluções e sugestões advindas dos próprios alunos utilizando-se do mesmo questionário, como também registrar a importância e aproveitamento eficiente do PJA dentro da instituição pública abordada e o alto índice de inclusão dos alunos do curso de comércio integrado dentro do mercado de trabalho como aprendiz, cerca de 25 dos 29 alunos totais no quarto (4º) são do programa, ou já ingressaram, aproveitamento de 86,3%, enquanto no terceiro (3º) ano, há um aproveitamento de 24 alunos do total de 36 alunos, tendo a porcentagem exata de 66,6%, ainda podendo ter maiores alterações para mais alunos envolvidos no ano de 2020, Norte (2019).

Por conseguinte, a ampla área envolvendo aprendizes e o ensino médio técnico federal ainda há muito ao que ser explorado em estudos futuros, assim como aprofundamentos e investigações de situações e casos específicos sobre desistência e desligamento precoce do aprendiz para com a empresa. Podendo haver futuras entrevistas com tais alunos e também servidores da instituição, como também a continuação desta pesquisa dentro da área psicológica e pedagógica, podendo diagnosticar de forma mais precisa e abrangente situações futuras dos alunos envolvidos e com problemas comportamentais devido a sua jornada dupla semanal.

Também vale ressaltar as limitações empregadas em diversos pontos no presente relatório. Como não houve nenhuma pesquisa antes na área utilizando os aprendizes do IFRN – Zona Norte e possíveis problemas sofridos por eles, o desconhecimento e pavimentação sobre o assunto acabou não deixando o relatório se desenvolver mais com possíveis situações específicas a partir de entrevistas, acarretando em diversas respostas sem explicações por conta da objetividade do questionário aplicado.

Ainda há muito o que ser estudado sobre o assunto, principalmente o aprofundamento de outras consequências reais e individuais sofridas por cada aprendiz com estresse ocupacional, mas ainda havendo o necessário na atual pesquisa ao se descobrir, neste presente trabalho, a existência de estresse sofrido por alunos da instituição de ensino pública ingressos no PJA.

Gráfico 36: Ranking médio de cada seção do questionário a partir de cálculos comparativos.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

O ranking médio feito a partir do cálculo utilizando-se as três perguntas de cada seção com maiores índices de concordância, por parte das amostras, demonstrou que os setores mais afetados do aprendiz ainda é sobre a sua vida acadêmica e dentro da empresa sendo a autonomia e controle. Seus relacionamentos interpessoais com o supervisor e colegas de trabalhos foram os com índices mais baixos.

Já na parte acadêmica, o maior índice foi indicado na pergunta na qual falava sobre o cansaço físico por conta da rotina dupla do aluno. Em seguida, com o segundo maior índice, veio o do cansaço mental, chegando bem próximo do físico.

Imagem 2: Fórmula para calcular o ranking médio

$$RM = \frac{\sum (F_i \cdot V_i)}{NT}$$

Fonte: Elaboração autoral, 2019

A Imagem 2 retrata o método de como calcular cada média utilizando uma seção por vez. Sendo, portanto, visualizado que os aprendizes ainda possuem dificuldades, em especial, dentro da empresa por meio de, muitas vezes, falta de capacitação e treinamento, deixando, assim, o índice de Autonomia e Controle o mais alto dentro das seções que condiziam com questões dentro da empresa.

As soluções e vida acadêmica ainda há muito o que se pesquisar, entretanto, um ponto abordado bastante essencial que ainda falta e que poderia acabar com o cansaço mental dos aprendizes seria o acompanhamento psicológico proporcionado pela própria instituição de aprendizagem, deixando, assim, o aprendiz menos propício a sofrer de estresse por questões que podem ser resolvidas com o acompanhamento profissional psicológico.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Júnio Mendonça de; SANTOS, Karlos Kleiton dos; JESUS, Gustavo Santana de. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas: Direito**, Aracajú, v. 4, n. 2, p.45-54, fev. 2016. Quadrimestralmente. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/viewFile/2742/1628>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

NORTE, Coordenação de Extensão do Campus Natal-zona. **Relatório do Programa Jovem Aprendiz**. [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <coex.zn@ifrn.edu.br>. em: 12 jun. 2019.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Míni Houaiss**: Dicionário da língua portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: O capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 506 p.

WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj et al. **O Estresse no Trabalho do Professor. Imagens da Educação**, Paraná, v. 5, n. 3, p.40-52, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4025/imagenseduc.v5i3.25789>>. Acesso em: 24 fev. 2019.

ARALDI-FAVASSA, Celí Teresinha; ARMILIATO, Neide; KALININE, Iouri. **Aspectos Fisiológicos e Psicológicos do Estresse. Unc Virtual**: Revista de Psicologia da UNC, Santa Catarina, v. 2, n. 2, p.84-92, 15 jun. 2005. Disponível em: <<http://doczz.com.br/doc/193358/aspectos-fisiol%C3%B3gicos-e-psicol%C3%B3gicos-do-estresse-physiolo...>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

ROCHA, Sarah Hora; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. **A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho**:

Revista de Ciências Jurídicas. **Pensar**, Fortaleza, v. 21, n. 3, p.1104-1122, 2016. Mensal. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. Estudos de Psicologia, Natal, v.9, n.1, p.45-52, jan./abr., 2004. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/261/26190106.pdf>>. Acesso em: 13 de março de 2019.

HORA, Douglas et al. A Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. **Augusto Guzzo**: Revista Acadêmica, São Paulo, v. 1, n. 19, p.413-425, 30 jun. 2017. Semestral. Disponível em: <http://www.fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/issue/view/AG19>. Acesso em: 09 maio 2019.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Tradução de: Reynaldo Cavalheiro Marcondes.

BRASÍLIA. Carlos Henrique L. Corseuil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Uma Avaliação de Impacto de um Programa de Qualificação Profissional na Empresa sobre a Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal**. Rio de Janeiro: Ipea, 2017. 34 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=31692&Itemid=424>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASÍLIA. Assessoria de Comunicação do Mte. Ministério do Trabalho e Emprego (Ed.). **Manual da Aprendizagem**: O que é preciso saber para contratar o aprendiz. 9. ed. Brasília: Manual da Aprendizagem.idd, 2014. 87 p. Disponível em: <<http://site.aprendizlegal.org.br/lei>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

FREITAS, Maria de Fatima Quintal de; OLIVEIRA, Lygia Maria Portugal de.

Juventude e Educação Profissionalizante: Dimensões Psicossociais do Programa Jovem Aprendiz*. *Psicologia em Pesquisa: Revista do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFJF, Juiz de Fora*, v. 6, n. 2, p.111-120, dez. 2012. Semestral. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-1247201200200004>. Acesso em: 30 jul. 2019.

MACIEL, Adriana Perim; MENDONÇA, Helenides. Educação para o trabalho e coping: um estudo com jovens aprendizes. **Educativa**, Goiânia, v. 13, n. 2, p.351-372, jul. 2010. Disponível em: <<http://revistas.pucgoias.edu.br/index.php/educativa/article/viewFile/1423/939>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

SILVA, Rodrigo Marques da; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Revisa: REVISTA DE DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA SENA AIRES**, Valparaíso de Goiás, v. 7, n. 2, p.148-156, 2018. Trimestral. Disponível em: <<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/316/225>>. Acesso em: 15 ago. 2019

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse Ocupacional: Causas e Consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 3, p.285-289, 2016. Trimestral. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_volume_14_n%C2%BA_3_131220161657237055475.pdf#page=107>. Acesso em: 15 ago. 2019.

MARGIS, Regina et al. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 25, p.65-74, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25s1/a08v25s1>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de; HELAL, Diogo Henrique; PAIVA, Kely César Martins de. Burnout e jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**: Brazilian Journal of Occupational Therapy, São Paulo, v. 25, n. 4, p.751-763, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1669>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

ACINTO, Aline; TOLFO, Suzana da Rosa. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. **Perspectivas em Psicologia**, Uberlândia, v. 21, n. 1, p.39-55, 2017. Semestral. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/38922/20596>>. Acesso em: 13 set. 2019.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p.751-774, 2011. Bimestral. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2410/241019893009.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**. Paracambi: Faetec/ist, 2007. 40 slides, P&B. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/1714433-Metodologia-cientifica.html>>. Acesso em: 09 set. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 312 p. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india>. Acesso em: 09 set. 2019.

SANTOS, João Almeida; PARRA FILHO, Domingos. **Apostila de Metodologia**

Científica. Espírito Santo: Faveni, 2012. 47 p. Disponível em: <<http://ava.institutoalfa.com.br/tcc/apostila-de-metodologia-cient%C3%ADfica.pdf>>.

Acesso em: 09 set. 2019.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. **Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008. Disponível em: <https://www3.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/9.1b%20metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.

AYROSA, Eduardo André Teixeira; CERCHIARO, Isabel Balloussier. Pesquisa Quantitativa e Qualitativa em Marketing: Compreendendo Diferenças, Produzindo Confluências. **Revista Adm.made:** Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p.01-18, 2014. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/admmade/article/viewFile/1207/598>>.

Acesso em: 09 set. 2019.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Ufrgs, 2009. 116 p. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2019.

SANTOS, Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos. **Estatística Descritiva: Manual de Auto-aprendizagem.** 3. ed. Lisboa: Edições Sílabos, 2018. 20 p. Disponível em: <http://www.silabo.pt/Conteudos/9688_PDF.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2019.

LOPES, Luis Felipe Dias. **Apostila Estatística.** Santa Maria: Ufsm, 2003. 144 p. Disponível em: <<http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/LIVROS/LIVROS/Luis%20Felipe%20Dias%20Lopes.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2019.

GÜNTHER, H. (2003). *Como Elaborar um Questionário* (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, nº 01). Brasília, DF: UnB, **Laboratório de Psicologia Ambiental**. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/lapsam/Texto_11_-_Como_elaborar_um_questionario.pdf>. Acesso em: 1 out. 2019.

MEDRI, Professor: Dr. Waldir. **ANÁLISE EXPLORATÓRIA DE DADOS**. 2011. 78 f. Monografia (Especialização) - Curso de Estatística, Centro de Ciências Exatas – Cce Departamento de Estatística, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/estatisticaquantitativa/textos_didaticos/especializacao_estatistica.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2019.

CONHEÇA as 20 profissões mais comuns entre as mulheres. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/conheca-as-20-profissoes-mais-comuns-entre-as-mulheres-22411026>>. Acesso em: 03 dez. 2019

VOLPE, Renata Araújo. **A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho**. 2009. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=TL0136>. Acesso em: 03 dez. 2019.

LESCA, Humbert; ALMEIDA, Fernando C. de. Administração Estratégica da Informação. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 29, n. 3, p.66-75, jul. 1994. Trimestral. Disponível em: <<https://advsbrasil.com.br/wp-content/uploads/2015/09/administracao-estrategica-da-informacao.pdf>>. Acesso em: 03 dez. 2019.

AMORIM, Fabrícia R.; AMORIM, Fabrícia. **A inserção laboral do adolescente: alguns olhares sobre trabalho e identidade**. Anais do XV Encontro Nacional da

Associação Brasileira de Psicologia Social, 2012. Disponível em: <<http://abre.ai/ax4A>> Acesso em: 03 dez. 2019

AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, Burnout e estresse ocupacional. **Rpds**: Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, Bahia, v. 6, p.1-11, maio 2017. Disponível em: <<https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1157/890>>. Acesso em: 03 dez. 2019.

COMAFORD, Christine. **O que estresse, mudança e isolamento causam no cérebro.** 2018. Disponível em: <<https://forbes.com.br/colunas/2018/10/o-que-estresse-mudanca-e-isolamento-causam-no-cerebro/>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

MENDES, Jerônimo. **O efeito da infelicidade no trabalho.** 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-efeito-da-infelicidade-no-trabalho/>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

DAMASCENO, Gustavo de Paiva Fraga. **Fatores de pressão no trabalho, estresse e estilo de vida:** um estudo com educadores físicos do estado de Minas Gerais. 2014. 116 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Face-fumec, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4359/2211>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Governo Federal. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar:** Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. 2019. Disponível em: <<http://saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 3, p.59-78, 2003. Semestral. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

VARELLA, Drauzio. **Estresse:** Entrevista. 2019. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/entrevistas-2/estresse-entrevista/>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

MELLO, Elizabeth Christina Cotta; DAMIÃO JUNIOR, Maddi. Reflexões sobre a prática da supervisão na formação profissional: uma perspectiva junguiana. **Sbpa: Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Analítica**, São Paulo, v. 36, p.19-26, set. 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/jung/v36n1/05.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2019.

APÊNDICE A

1 - Questionário aplicado

Sobre o seu perfil demográfico

Caso você não seja mais um aprendiz atualmente, informe seus dados e respostas tendo como base o período a qual participava do programa, por favor.

Informe a sua matrícula, por favor. *

Sua resposta _____

Em qual ano você está? *

3° ano

4° ano

Qual a sua idade? *

16 anos

17 anos

18 anos

19 anos

20 anos ou mais

Qual seu gênero? *

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Qual a sua renda familiar média mensal? *

Até um salário mínimo

Entre 1 e 3 salários mínimos

Entre 4 e 5 salários mínimos

Mais de 5 salários mínimos

Quanto tempo está (ou ficou) na sua empresa atual? *

- Menos de 1 mês
- 1 mês a 3 meses
- 4 meses a 6 meses
- 7 meses a 1 ano
- 1 ano e um mês a 2 anos

Qual setor você trabalha(va) como aprendiz na organização? *

- Vendas
- Marketing
- Logística
- Produção
- Financeiro
- Recursos humanos
- Outro: _____

Autonomia e controle

Para as próximas questões e seções, será utilizado uma escala de 1 para 5 e, de acordo com o seu nível de concordância da afirmação de cada questão, utilize os números mais baixos, caso você não concorde com ela, ou utilize os números mais altos, caso você concorde com a afirmação.

Legenda: onde 0 (zero) significa totalmente contrário a afirmação e 5 (cinco) significa totalmente de acordo com a afirmação

Caso você não seja mais um jovem aprendiz atualmente, responda utilizando como base a última empresa que você trabalhou dentro do programa.

Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

A forma como as tarefas são distribuídas em meu setor tem me deixado nervoso *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Papéis e ambiente de trabalho

Utilize o mesmo esquema da seção anterior para responder as próximas afirmações

Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho por eu ser um aprendiz *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Em meu trabalho há desvio de função *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que não condizem com a teoria do meu curso técnico *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Relacionamento com o chefe/supervisor

Utilize o mesmo esquema da seção anterior para responder as próximas afirmações *

Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho *

0 1 2 3 4 5

Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores *

0 1 2 3 4 5

Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias *

0 1 2 3 4 5

Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho *

0 1 2 3 4 5

Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior *

0 1 2 3 4 5

Relacionamentos interpessoais

Utilize o mesmo esquema da seção anterior para responder as próximas afirmações

A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Fico de mau humor por me sentir isolado na organização *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Crescimento e valorização

Utilize o mesmo esquema da seção anterior para responder as próximas afirmações

As poucas perspectivas de crescimento e efetivação na carreira da empresa tem me deixado angustiado *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Fico incomodado por meu supervisor evitar me incumbir de responsabilidades grandes *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Sinto-me incomodado por saber que o meu contrato é provisório e tenho poucas chances de efetivação *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Desejo me efetivar na empresa a qual estou trabalhando *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Vida acadêmica

Última seção!

Utilize o mesmo esquema da seção anterior para responder as próximas afirmações.

Minha jornada semanal dupla de estudante e aprendiz deixa-me esgotado fisicamente *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Minha jornada semanal dupla de estudante e aprendiz deixa-me esgotado psicologicamente *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Meu rendimento em sala de aula e notas diminuíram depois que eu comecei a trabalhar como aprendiz *

0	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>					

Minha presença em sala de aula diminuiu depois que virei aprendiz, devido ao cansaço *

0 1 2 3 4 5

Quais práticas poderiam ser adotadas pela empresa e/ou pelo IFRN que pudessem amenizar os problemas sofridos pelo aprendiz?

Sua resposta

Fonte: Dados autorais, 2019

ANEXO A

1- Questionário base de Paschoal e Tamayo (2004)

Tabela 2 – Questionário original da base da pesquisa

Cargas fatoriais para solução com um fator

Item	Carga
20. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	0,684
26. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	0,676
24. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	0,666
16. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	0,655
27. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	0,640
8. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	0,620
17. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	0,619
5. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	0,590
10. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	0,585
30. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	0,576
7. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	0,570
4. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	0,553
19. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	0,549
23. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	0,547
14. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	0,542
21. As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado	0,537
12. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	0,529
9. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	0,527
22. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	0,522
28. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	0,486
11. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	0,484
18. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	0,477
13. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	0,467
2. A falta de capacitação para a execução das minhas tarefas tem me deixado nervoso	0,394
3. A quantidade de trabalho tem me deixado cansado	0,382
15. Sinto nervosismo em ter que me manter atualizado com as mudanças tecnológicas	0,367
31. As estratégias utilizadas para introduzir novas tecnologias me deixam angustiado	0,366
25. Sinto-me de mau humor com “fofocas” no meu ambiente de trabalho	0,362
29. Fico de mau humor com brincadeiras de mal gosto que meus colegas de trabalho fazem uns com os outros	0,317
1. Os prazos estabelecidos para a realização das minhas tarefas são satisfatórios	0,288
6. Em meu trabalho não há pressão	0,264

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004)