



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: RECURSOS HUMANOS

ÁREA: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

VANESSA SILVA GOMES

2120074/8

**O COMPORTAMENTO DOS ESTAGIÁRIOS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL**

Brasília

2015

O COMPORTAMENTO DOS ESTAGIÁRIOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof.^a. Tatiane Regina Petrillo
Pires de Araújo

Brasília
2015

O COMPORTAMENTO DOS ESTAGIÁRIOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof.^a. Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo

Brasília/DF, 05 de outubro de 2015

Banca Examinadora

Prof. Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo
Orientadora

Professor (a):

Examinador

Professor (a):

Examinador

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.....	3
Comportamento Individual	4
Valores.....	4
Atitudes.....	6
Percepção.....	6
Aprendizagem.....	7
Personalidade.....	8
Emoções.....	9
Comportamento de Grupo	10
Sistema Organizacional	11
Estágio.....	12
MÉTODO.....	14
Instrumento	14
Participantes	15
Procedimentos	15
RESULTADOS.....	17
ANÁLISE DOS DADOS	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	
APÊNDICE	

O COMPORTAMENTO DOS ESTAGIÁRIOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL

Vanessa Silva Gomes¹

RESUMO

Entender o funcionário como indivíduo dentro da organização já se é feito há vários anos. No entanto, o comportamento do estagiário é um ramo inexplorado. Sabendo que o estágio é um trabalho que gera aprendizado e experiências para a formação do futuro profissional, buscou-se, através do presente trabalho, identificar características comportamentais desta população dentro das organizações do DF, mais especificamente seus valores terminais e instrumentais, seus traços de personalidade e suas percepções com relação a seus comportamentos em grupos e dentro da organização. Tal pesquisa constituiu-se como exploratória e quantitativa, com população desconhecida, amostra não-probabilística, por acessibilidade e o instrumento para levantamento dos dados foi o questionário, aplicado em uma amostra de 76 indivíduos. Analisando os dados obtidos, concluiu-se que os estagiários do DF buscam como valor terminal ter independência, viver confortavelmente e fazer alguma contribuição duradoura. Para tais objetivos, eles utilizam-se dos valores instrumentais de capacidade, ambição e vontade, sinceridade e compromisso. Com relação à personalidade, o estagiário do DF considera-se extrovertido, responsável e aberto a novidades. Por fim, dentro da estrutura de grupos e da organização, os estagiários conseguem fazer amizades no ambiente de trabalho, percebem seu trabalho como significativo para a corporação e possuem a confiança de seus gestores, sendo concedidos a eles flexibilidade e autonomia em algumas situações, o que pode contribuir para o fato de desejarem ser contratados pelas corporações onde estagiam atualmente.

Palavras-chave: comportamento organizacional; estagiário; Distrito Federal.

¹ Vanessa Silva Gomes, graduanda em Administração do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, oitavo semestre, matutino.

E-mail: vanessa.sgomes@live.com

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade competitiva que se vivencia, ter um curso superior passou a ser uma vantagem no mercado de trabalho, o que foi percebido pelos brasileiros na última década. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC, 2014) mostram que, em um período de 10 anos (de 2003 a 2013), o número de matriculados em Cursos de Graduação Presencial no Brasil cresceu em torno de 58,3%. Já em Cursos de Educação a Distância o crescimento no período de 2009 a 2013 foi de aproximadamente 37,6%.

Segundo a SIS - Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2014), a taxa de frequência líquida de pessoas entre 18 a 24 anos no ensino superior no Brasil é de 16,4%. Desse percentual, 12,4% correspondem a Região Norte, 12,3%, ao Nordeste, 17,7%, a Região Sudeste, 20,7% equivalem ao Sul e 22,3% referem-se ao Centro-Oeste do país. Dentro da Região Centro-Oeste, ainda segundo a SIS, essa taxa divide-se da seguinte maneira: 31,6% concernem ao Distrito Federal, 21,8% ao Goiás, 19% remete-se ao Mato Grosso e 17,6% ao Mato Grosso do Sul.

Uma das realidades vividas por esses universitários é a oportunidade de realizar o estágio. Sabe-se que juntamente à graduação surge o projeto de se colocar a teoria em prática, que é característica desse estágio, que pode ser dividido em curricular obrigatório e não-obrigatório. Curricular obrigatório é aquele que faz parte da grade horária do curso e que é pré-requisito para formação do aluno; e o não-obrigatório, que é opcional e é acrescido à carga horária regular do curso (BRASIL, 2008).

Ainda que o estágio seja importante como forma de preparar os alunos para o trabalho produtivo, nem todos realizam estágios não-obrigatórios no Brasil. De acordo com levantamento feito pela ABRES – Associação Brasileira de Estágios, dos pouco mais de 7 milhões de estudantes do Ensino Superior, apenas 740 mil fazem estágio, o que representa 10,1% do total. Desse valor, 60% correspondem ao Sudeste do país, 23,8%, a Região Sul, 7,6%, concernem a Região Nordeste, 5,9%, ao Centro-Oeste e 2,7% dizem respeito a Região Norte (ABRES, 2014).

A presente pesquisa apresenta-se como válida no meio acadêmico por explorar um assunto pouco estudado; pela falta de investigação a respeito da conduta e dos

atributos atual estagiário e futuro funcionário do mercado do Distrito Federal. As pesquisas existentes sobre esse tema circundam a área das Ciências da Saúde, como Marran, Lima e Bagnato (2014) fizeram em “As políticas educacionais e o estágio curricular supervisionado no curso de graduação em enfermagem”; e das Ciências da Natureza, como foi feito por Baccon e Arruda (2010) em “Os saberes docentes na formação inicial do professor de física: elaborando sentidos para o estágio supervisionado”.

Socialmente, a investigação será benéfica no sentido de que, uma vez que o atual estagiário e estudante será o funcionário, gestor e líder do futuro; buscar o entendimento do seu portee de suas características dentro do mercado de trabalho, ainda que local, torna-se pertinente para que se conheça como serão os trabalhadores e as organizações do futuro.

Portanto, sendo escassos diante da quantidade de graduandos e sendo os profissionais de amanhã, os estagiários necessitam ser estudados com uma maior profundidade. Diante desse cenário, pretende-se identificar, a uma escala regional, através do comportamento organizacional: **Quais as principais características do comportamento do estagiário nas organizações do DF?**

Assim sendo, **o objetivo geral do presente trabalho é identificar características e comportamentos apresentados pelo estagiário do Distrito Federal no âmbito de seu trabalho. A nível específico, busca-se identificar os valores terminais e instrumentais do estagiário, identificar traços de personalidade do estagiário e identificar as percepções do estagiário com relação a seu comportamento em grupos e dentro da organização.**

Dessa forma, primeiramente será abordado o tema “Comportamento Organizacional”, dentro deste o “Comportamento Individual” (sendo alguns elementos aprofundados), o “Comportamento de Grupos” e o “Sistema Organizacional”; e por fim, serão mostrados e discutidos dados a respeito do estágio no Brasil.

2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Prioritariamente ao entendimento do conceito de comportamento organizacional, faz-se necessário explicar o que é comportamento:

Relação organismo-ambiente [...] [que pode ser entendida como uma] relação de interdependência entre eventos ambientais [estímulos], eventos comportamentais [respostas], estados comportamentais [probabilidades ou disposições] e processos comportamentais [contingências]. (LOPES, 2008, p. 10).

O comportamento organizacional é um segmento que busca entender os indivíduos dentro das organizações, suas ações e condutas no ambiente de trabalho. Robbins, Judge e Sobral (2010 p. 7), dizem que “o comportamento organizacional aplica o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento, para fazer que com que as organizações trabalhem mais eficazmente”. A finalidade do estudo do comportamento organizacional é auxiliar gestores na explicação, previsão e controle do comportamento humano (ROBBINS, 2009).

Para que se estude o comportamento organizacional são necessárias colaborações de várias cátedras, a incluir a psicologia, a psicologia social, a sociologia, a antropologia e as ciências políticas (ROBBINS, 2009). Robbins, Judge e Sobral explicam que:

Os seres humanos são complexos e poucos princípios simples e universais explicam o comportamento organizacional. Como somos todos diferentes, a possibilidade de fazer generalizações simples e precisas é muito limitada. [...] [No entanto] isso não significa [...] que não podemos dar explicações razoavelmente precisas sobre o comportamento humano ou fazer previsões válidas. (2010, p. 11).

Tendo como base “a importância que as pessoas representam no contexto organizacional, conhecer os fatores integrados ao comportamento humano torna-se indispensável [...], visto que elas podem trazer um diferencial a organização” (FARIA, 2009, p. 21).

Estudar o comportamento organizacional significa olhar para a conduta no ambiente de trabalho sob três perspectivas diferentes: individualmente, dentro de grupos e dentro das organizações (ROBBINS, 2009).

2.1 Comportamento Individual

O comportamento individual nada mais é do que o comportamento particular do ser humano. Estudar esse assunto abrange elementos como valores, atitudes, percepção, aprendizagem, personalidade e emoções (ROBBINS, 2009). Portanto, aprofundar-se-ão tais conceitos, afim de que o comportamento de funcionários e estagiários das organizações possam ser mapeados e compreendidos.

2.1.1 Valores

Inseridos na vertente do comportamento individual estão os valores, cuja identificação auxilia no processo de entendimento da conduta de um funcionário ou estagiário. “Valor está ligado à quantidade de significado que atribuo às coisas da minha vida em particular”(REIS, 2015, p. 94). Os valores “contêm um elemento de julgamento, baseado no que um indivíduo acredita ser correto, bom ou desejável” (ROBBINS, 2009, p. 17). Portanto, valorizar nada mais é, que demonstrar o apreço e a relevância conferidos a algo (GONÇALVES, 2014).

Os valores podem ser classificados em valores terminais e valores instrumentais. Os terminais remetem aos objetivos que as pessoas buscam atingir na vida, enquanto os instrumentais dizem respeito à forma que elas utilizam para realizar os valores terminais. (ROKEACH, 1973^{apud}ROBBINS, 2009).De acordo com o Rokeach *Value Survey* (RVS) - Levantamento de Valores de Rokeach, os valores terminais e os instrumentais são os seguintes:

Quadro 1 – Valores Terminais, segundo o Levantamento de Valores de Rokeach.

Uma vida confortável (próspera)
Uma vida emocionante (ativa e estimulante)
Um sentido de realização (contribuição duradoura)
Um mundo em paz (livre de guerras ou conflitos)
Um mundo de beleza (beleza da natureza e das artes)
Igualdade (fraternidade, oportunidades iguais para todos)
Segurança familiar (cuidado com os entes queridos)
Liberdade (independência, liberdade de escolha)
Felicidade (contentamento)
Harmonia interior (libertação de conflitos interiores)
Amor maduro (intimidade espiritual e sexual)
Segurança nacional (proteção contra ataques)
Prazer (uma vida com alegria e lazer)
Salvação (vida eterna)
Respeito por si próprio (autoestima)
Reconhecimento social (respeito, admiração)
Amizade verdadeira (forte companheirismo)
Sabedoria (compreensão madura da vida)

Fonte: ROKEACH (1973 *apud*ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 140).

Quadro 2 – Valores Instrumentais, conforme o Levantamento de Valores de Rokeach.

Ambição (esforço no trabalho, vontade)
Visão ampla (mente aberta)
Capacidade (competência, eficácia)
Animação (alegria, contentamento)
Limpeza (asseio, arrumação)
Coragem (defesa de seus ideais)
Perdão (capacidade de perdoar os outros)
Ser prestativo (trabalhar pelo bem-estar dos demais)
Honestidade (sinceridade, ser verdadeiro)
Imaginação (ousadia, criatividade)
Independência (autoconfiança, autossuficiência)
Intelectualidade (inteligência, capacidade de reflexão)
Lógica (coerência, racionalidade)
Afetividade (carinho, ternura)
Obediência (ser respeitável, cumpridor dos deveres)
Polidez (cortesia, boas maneiras)
Responsabilidade (compromisso, ser confiável)
Autocontrole (limites, autodisciplina)

Fonte: ROKEACH (1973 *apud*ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 140).

Portanto, identificar que o valor terminal de um indivíduo é o reconhecimento social significa dizer que esse indivíduo objetiva, em sua vida, ser reconhecido, respeitado e admirado pelos demais. Por conseguinte, constatar que o valor

instrumental de que o indivíduo pretende fazer uso é a honestidade indica que, para alcançar o reconhecimento (valor terminal), ele planeja ser verdadeiro e sincero.

2.1.2 Atitudes

As atitudes também são pertencentes ao segmento do comportamento individual. Sua compreensão é pertinente para que ocorra o entendimento completo do comportamento dos funcionários e estagiários de uma empresa. De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 66), “atitudes são afirmações avaliatórias – favoráveis ou desfavoráveis – com relação a objetos, pessoas ou eventos”. “A atitude é um construto-chave, para que se possa compreender a propensão do indivíduo a adotar e manter determinados padrões de comportamento” (RODRIGUES ET AL, 2012, p. 285), é a intenção do fazer, baseado nas crenças e valores dos indivíduos (SANTOS; HORMANEZ, 2013).

As atitudes são compostas de três elementos, sendo eles a cognição, o afeto e o comportamento. O componente cognitivo é o responsável pela avaliação do conteúdo, o elemento afetivo diz respeito ao sentimento para com a “matéria” e, por último, o componente comportamental refere-se à ação tomada com base nos dois outros elementos. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010)

Diz-se, então, que “uma pessoa pode ter milhares de atitudes, mas o estudo do comportamento organizacional foca somente um número limitado daquelas relacionadas com o trabalho”. O comportamento organizacional foca, portanto, nas atitudes relacionadas à satisfação no trabalho, ao envolvimento com o trabalho e ao comprometimento organizacional (ROBBINS, 2009, p. 24).

2.1.3 Percepção

A percepção da realidade de cada indivíduo também está contida no conceito de comportamento humano. Percepção é a técnica utilizada pelos indivíduos para, através da análise dos sentidos, compreender o ambiente (ROBBINS, 2009). A percepção é importante para o estudo do comportamento nas

organizações porque “o comportamento das pessoas baseia-se em sua percepção da realidade, não na realidade em si” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 159).

A realidade não é passível de ser enxergada. Na verdade, o que ocorre é a adição de sentido, feita pelos indivíduos, dos fatos vistos e vividos e denominação de tal de “realidade” (ROBBINS, 2009). Reis concorda com tal afirmação, ressaltando que nenhum observador tem acesso à ontologia dos fatos e afirmando que:

Nada sabemos sobre os elementos que nos cercam. Pressupomos, pela clássica, que eles nos sejam dados objetivamente pelos sentidos. Assumimos que aquilo que percebemos seja um dado objetivo da realidade. No entanto, não é assim. As coisas nos são dadas apenas pelo que somos capazes de pensar sobre elas, e nosso pensamento é condicionado pelo modo como fomos educados a perceber a realidade. (2010, p. 19-20).

Assim, os influenciadores da percepção, que moldam e podem também distorcê-la são o observador, o objeto do sentido ou o contexto da situação em que ocorre a assimilação. Um indivíduo, ao observar um objeto qualquer e tentar interpretá-lo, tem sua “[...] interpretação [...] fortemente influenciada pelas [suas] características pessoais” (ROBBINS, 2009, p. 28). Robbins, Judge e Sobral (2010) destacam que tais características influentes residem nas atitudes, personalidade, motivações, interesses, experiências passadas e expectativas do indivíduo.

2.1.4 Aprendizagem

O comportamento individual também solicita que a aprendizagem das pessoas seja compreendida. A aprendizagem é definida como “qualquer mudança relativamente permanente no comportamento que ocorra como resultado de uma experiência” (ROBBINS, 2009, p. 30) ou ainda como “o modo como os seres adquirem novos conhecimentos, desenvolvem competências e mudam o comportamento” (REIS, 2011, p. 29).

Reis (2010) aponta em seu Modelo do Observador, dois tipos distintos de aprendizagem: a aprendizagem de 1º grau, ou primeiro ciclo, e a aprendizagem de 2º grau, ou segundo ciclo. A aprendizagem de 1º grau é “de natureza instrumental, [...] que ocorre no domínio da ação” e dá-se quando há inabilidade do observador de

realizar algo. Já a aprendizagem de 2º grau “é ontológica [...], ocorre no domínio do observador [...] [e] muda a natureza do observador, muda sua consistência enquanto ser que atua no mundo” (REIS, 2010, p. 25-26).

A aprendizagem ontológica é o artifício que enriquece o observador, que o faz atuar de melhor forma e o possibilita obter melhores resultados. Estudar, interagir, avaliar são alguns dos meios que geram a aprendizagem ontológica, dos quais o ser humano “faz uso” (REIS, 2010).

2.1.5 Personalidade

A personalidade é outro aspecto solicitado no estudo do comportamento individual. O fato de o ser humano ser sociável faz com que ele adquira uma personalidade única, que o identifica dentro de um grupo e o diferencia em relação a outros (BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA PEARSON, 2014).

A personalidade, portanto, “refere-se às características notáveis de uma pessoa, [...] que ajuda a determinar os relacionamentos com base em seu padrão de individualidade pessoal e social, em relação a pensar, sentir e agir” (BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA PEARSON, 2014, p. 15). Pode ainda ser conceituada como o somatório da maneira de agir e reagir de uma pessoa, perante e com relação às demais, dizendo respeito ao progresso da dimensão psicológica do indivíduo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010), uma “combinação dos traços que utilizamos para descrevê-lo” (ROBBINS, 2009, p. 34).

Em razão da personalidade de um indivíduo intervir em seu comportamento organizacional, algumas das formas de classificar e mensurar o perfil das pessoas começaram a ser adotadas dentro das organizações. Entre essas destacam-se o MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) e o modelo *Big Five*.

O MBTI (Indicador de Tipos de Personalidade *Myers-Briggs*) consiste em um teste de personalidade composto de cem questões, que classifica as pessoas como Introversas ou Extroversas (I ou E); Sensoriais ou Intuitivas (S ou N); Racionais ou Emocionais (T ou F); e Julgadas ou Perceptivas (J ou P). Baseado nas respostas das questões e na combinação dos traços descritos, o teste identifica a

personalidade do indivíduo, dentre 16 tipos possíveis (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Tais tipos de personalidade se encontram a seguir, no quadro 3:

Quadro 3 - Os 16 tipos de personalidade, segundo o teste MBTI.

SIGLA	DENOMINAÇÃO	CARACTERÍSTICAS
ISTJ	“O inspetor”	Factuais, Meticulosos, Sistemáticos, Confiáveis, Constantes, etc.
ISFJ	“O protetor”	Detalhistas, Meticulosos, Tradicionalistas, Leais, Pacientes, etc.
INFJ	“O conselheiro”	Compromissados, Leais, Criativos, Intensos, Profundos, etc.
INTJ	“O mentor”	Independentes, Lógicos, Críticos, Originais, Firmes, etc.
ISTP	“O artesão”	Lógicos, Apropriados, Práticos, Realistas, Factuais, etc.
ISFP	“O compositor”	Atenciosos, Gentis, Modestos, Adaptáveis, Sensíveis, etc.
INFP	“O médico”	Gentis, Virtuozos, Adaptáveis, Compromissados, Curiosos, etc.
INTP	“O arquiteto”	Lógicos, Céticos, Cognitivos, Reservados, Teóricos, etc.
ESTP	“O dínamo”	Adaptáveis, Versáteis, Energéticos, Alertas, Espontâneos, etc.
ESFP	“O artista”	Entusiasmados, Adaptáveis, Divertidos, Amigáveis, Alegres, etc.
ENFP	“O campeão”	Criativos, Curiosos, Entusiasmados, Versáteis, Espontâneos, etc.
ENTP	“O visionário”	Empreendedores, Analíticos, Sinceros, Estratégicos, Criativos, etc.
ESTJ	“O supervisor”	Lógicos, Decididos, Sistemáticos, Objetivos, Eficientes, etc.
ESFJ	“O provedor”	Cuidadosos, Leais, Sociáveis, Agradáveis, Responsáveis, etc.
ENFJ	“O professor”	Leais, Idealistas, Agradáveis, Verbais, Responsáveis, etc.
ENTJ	“O comandante”	Lógicos, Decisivos, Planejadores, Duros, Estratégicos, etc.

Fonte: MYERS; MYERS (1997 *apud* LENZI ET AL, 2012, p. 82-83) (adaptado).

O *Big Five*, por sua vez, procura dividir os indivíduos entre cinco dimensões básicas, as quais “formam a base de todas as outras” (ROBBINS, 2009, p. 35). Tais características são: Extroversão, Amabilidade, Consciência, Estabilidade emocional e Receptividade a novas experiências.

Por “Extroversão” entende-se quão aberta e espontânea uma pessoa é em sua convivência, suas relações, o que pode classifica-la como extrovertida ou introvertida. A “Amabilidade” remete ao grau que alguém é compreensivo e tolerante. O fator da “Consciência” mede a credibilidade que um indivíduo tem, podendo este ser organizado e responsável ou distraído e pouco confiável. A “Estabilidade emocional” refere-se ao comportamento do sujeito diante de cenários estressantes, sendo que aquele que a possui mantém a calma e a segurança; e o que não a possui mostra-se nervoso, ansioso e deprimido. Por último, a “Receptividade a novas experiências” concerne o encantamento do indivíduo a

inovações, novidades, revelando criativo e artisticamente sensível aquele que é receptível, e convencional e “acomodado” aquele que não o é (ROBBINS, 2009).

2.1.6 Emoções

As emoções também são passivas de identificação, para que se entenda o comportamento de funcionários e estagiários no ambiente organizacional. Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010) as emoções são demonstrações causadas por algum evento específico, que se delongam por pouco tempo (minutos ou segundos) e são normalmente seguidos por resposta física ou expressão facial. São “ações ou movimentos, muitos deles públicos, que ocorrem no rosto, na voz ou em comportamentos específicos” (DAMÁSIO, 2004, p. 35).

Embora as pessoas tenham a concepção de que demonstrar emoções passa a imagem de fraqueza ou irracionalidade, passa despercebida a ideia de que elas são necessárias para a construção de uma racionalidade, uma vez que são fontes de informações sobre como cada um entende o mundo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). “As emoções são um fator crítico no comportamento dos funcionários” (ROBBINS, 2009, p. 40).

Portanto, assim como as emoções podem prejudicar o desempenho organizacional de um funcionário, pode ocorrer o contrário. Sabendo administrar essa “reação”, um empregado pode melhorar seu desempenho organizacional, e conseqüentemente conquistar uma carreira de sucesso (ROBBINS, 2009).

2.2 Comportamento de Grupo

Para entendimento do Comportamento Organizacional necessita-se compreender o funcionamento do comportamento dentro de grupos. Um grupo é a junção de duas ou mais pessoas com finalidade de atingir uma meta em comum; e possui tamanho, normas e papéis definidos, status, coesão entre seus membros (ou não) e composição. Por tamanho entende-se a quantidade de integrantes de um grupo; por normas, uma amostra comportamental que é aceita e comum de todos os indivíduos constituintes; por papel tem-se “um conjunto de padrões comportamentais

esperados” pelas pessoas; por status, “uma posição social definida [...] a um grupo ou membros de um grupo”; por coesão entende-se o nível de associação dos integrantes; e por composição, a variedade de atributos dos componentes, podendo ser um grupo heterogêneo (que é composto de pessoas distintas) ou homogêneo (que é integrado de sujeitos parecidos) (ROBBINS, 2009, p. 102-111).

Para os mais diversos fins, os grupos podem ser classificados em formais e informais: os grupos formais são aqueles “impostos” pela organização, por sua departamentalização ou para a realização de tarefas, enquanto os grupos informais são aqueles formados espontaneamente, que acabam por suprir a necessidade social do ser humano (ROBBINS, 2009).

Para evitar confusões, faz-se preciso diferenciar grupos e equipes de trabalho. Em um grupo de trabalho, o que ocorre é a mera soma do desempenho individual de cada componente; enquanto nas equipes de trabalho há sinergia, ou seja, “os esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma das entradas individuais” (ROBBINS, 2009, p. 120). Um agrupamento de pessoas só pode ser considerado uma equipe se seus participantes trabalharem conjuntamente, forem responsáveis e compromissados, cooperarem uns com os outros, utilizarem-se de comunicação efetiva e se possuírem objetivos em comum (BITENCOURT, 2010).

Portanto, conclui-se que a simples existência de uma segmentação em setores ou áreas dentro de uma organização gera a integração dos elementos destes em grupos, porém, para que se existam equipes é necessário que haja comprometimento, esforço e interesse dos participantes.

2.3 Sistema Organizacional

Além dos já citados comportamentos individual e de grupo, o sistema organizacional de uma corporação também acaba afetando o comportamento de seus funcionários e estagiários. O sistema de uma organização diz respeito a sua estrutura, cultura, políticas e práticas de recursos humanos e mudança organizacional e desenvolvimento (ROBBINS, 2009).

A estrutura organizacional consiste basicamente em como a corporação decide funcionar, como será a distribuição e coordenação dos afazeres dentro do esqueleto da empresa (ROBBINS, 2009), é “um sistema de suporte de relacionamentos consistentes entre as várias posições dentro de uma organização” (SILVA, 2008, p. 56).

Em meio a alguns modelos mais comuns de estrutura organizacional, destacar-se-ão dois, com características antagônicas e pensamentos extremos: o modelo mecanicista e o modelo orgânico. O modelo mecanicista é aquele que apresenta “alta diferenciação horizontal; relações hierárquicas rígidas; responsabilidades fixas; alta formalização; canais formais de comunicação; autoridade centralizada de decisão”, enquanto, em sua oposição, o modelo orgânico exibe “baixa diferenciação horizontal; colaboração (vertical e horizontal); responsabilidades adaptáveis; baixa formalização; comunicação informal; autoridade descentralizada de decisão” (ROBBINS, 2009, p. 220).

Em seguida, a cultura organizacional diz respeito ao conjunto de “valores, crenças, normas e hábitos compartilhados que rege a interação dos elementos de uma organização” (SILVA, 2008, p. 384), ou seja, é o que torna uma corporação singular e a diferencia das demais.

Posteriormente, as políticas e práticas de recursos humanos abordam a maneira como os funcionários da organização são selecionados, contratados, treinados e avaliados. “Como são aspectos que afetam a qualidade e o comportamento da força de trabalho de uma organização, é preciso assegurar que essas decisões sejam tomadas visando à obtenção de alto desempenho” (ROBBINS, 2009, p. 257).

Por fim, a mudança organizacional e o desenvolvimento se referem a necessidade contínua das atuais corporações no sentido de se adaptarem ao ambiente multicultural, levando em conta a existência da resistência organizacional e individual à saída da zona de conforto (ROBBINS, 2009). O desenvolvimento organizacional (DO) auxilia nessas situações de aversão, por ser “centrado na mudança planejada, em oposição ao processo de mudança casual que, eventualmente, as organizações experimentam” (SILVA, 2008, p. 366).

Dessa forma, conhecendo todas as variáveis envolvidas no sistema de uma organização, pode-se afirmar que não há como todas agradarem e motivarem todos os colaboradores de uma corporação. Cada indivíduo reage e se comporta de maneira diferente perante à estrutura, cultura, práticas de RH e mudanças da organização onde trabalha.

2.4 Estágio

De acordo com o artigo 1º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, o estágio é:

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

O estágio pode ser qualificado como obrigatório ou não-obrigatório, como diz o artigo 2º da Lei nº 11.788, “conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso”. O parágrafo 1º do artigo 2º da Lei conceitua o estágio obrigatório como “aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma”. Em consequente, o parágrafo 2º do mesmo artigo define o estágio não-obrigatório como “aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória” (BRASIL, 2008)

3 MÉTODO

A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória. De acordo com Gil:

As pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (1999, p. 43).

Por conseguinte, abordar-se-á o problema de pesquisa utilizando-se de métodos quantitativos. Segundo Richardson, o método quantitativo:

Caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. (1985, p. 29).

Além disso, Diehl (2004, p. 51) aponta que o uso de tal método visa “garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, possibilitando uma margem de segurança maior quanto às inferências”.

Portanto, a presente investigação enquadra-se nessas classificações por buscar aproximar-se de uma população inexplorada, sendo esta a dos estagiários do Distrito Federal e porque utilizar-se-á de métodos estatísticos para coleta de informações.

3.1 Instrumento

Para a coleta de dados foi elaborado um questionário com 3 grupos temáticos, referentes ao comportamento organizacional do estagiário dentro das organizações do DF. Os itens 1 e 2, de múltipla-escolha, referem-se aos valores terminais e instrumentais dos estagiários e o item 3, medido em escala *Likert*, refere-se aos traços de personalidade do estagiário, ao comportamento de grupos e à estrutura da organização onde ele estagia. A escala *Likert* “atribui pontos às diferentes categorias de resposta, criando, assim, uma escala artificial de pontos que variam de 1 a 5, em que, por exemplo, 1 é ‘discorda muito’ e 5 é ‘concorda muito’” (DIEHL, 2004, p. 85).

3.2 Participantes

Para participar da pesquisa convidou-se estagiários do Distrito Federal. A população foi considerada desconhecida e a amostra deu-se como não-probabilística, por acessibilidade. A amostra obtida contou com respostas de 77 estagiários, sendo 76 do DF e 1 do estado de Goiás, tendo este último sido desclassificado da pesquisa principal. Dos 77, 55 são do sexo feminino (71,4%), 71 apresentam idades entre 18 e 24 anos (92,2%), 76 são solteiros (98,7%) e 27 estagiam há 1 ano e meio a 2 anos (35,1%).

3.3 Procedimentos

Primeiramente o questionário passou por um pré-teste com 6 participantes que se encaixavam na população fim. Segundo Mattar:

O pré-teste do instrumento consiste em saber como ele se comporta numa situação real de coleta de dados. [...] O pré-teste é tão importante para o aprimoramento de um instrumento de coleta de dados que nenhuma pesquisa deveria iniciar sem que o instrumento utilizado tivesse sido convenientemente testado (1999, p. 236).

A realização do questionário pré-teste teve duração de 10 minutos. Após constatação da inexistência de dúvidas ou dificuldades em responder o questionário, ocorreu a divulgação deste em rede social. Ademais, pediu-se a conhecidos, amigos e familiares que o divulgassem e enviassem àqueles que estagiavam dentro do

território do Distrito Federal. O questionário ficou disponível para ser respondido por 10 dias no *website Google Docs* e encontra-se na seção 'Apêndices' do presente trabalho.

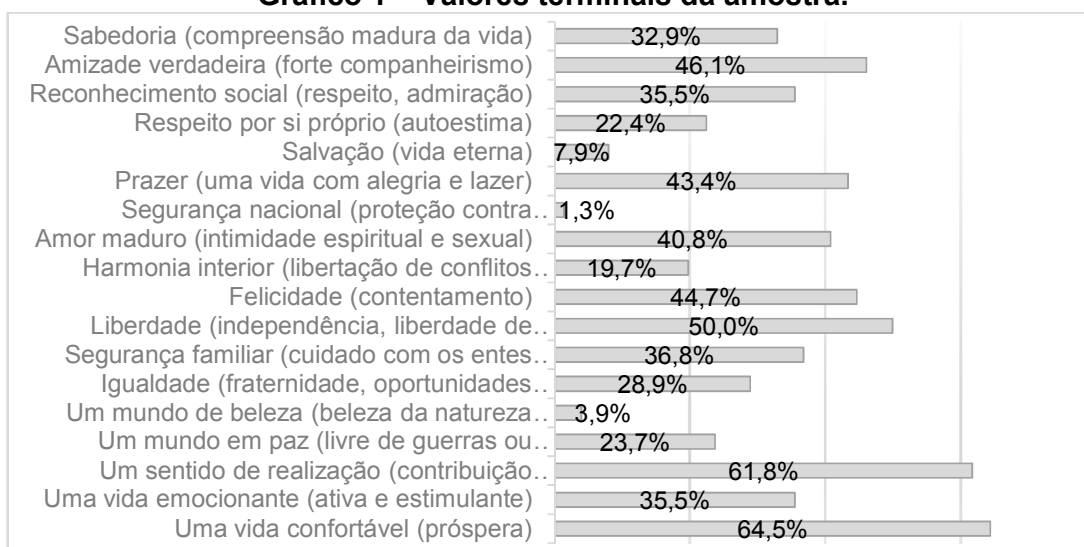
Para a análise das informações, o *website Google Docs* tabulou os dados obtidos e, após levantamento, foram preparados gráficos e tabelas com as respostas para cada pergunta e/ou item de pergunta, visando identificar os comportamentos frequentes dos estagiários do DF, respondendo, assim, a pergunta problema e atingindo os objetivos específicos e geral da presente pesquisa.

A análise dos dados quantitativos gerados pelo sistema deu-se estabelecendo uma comparação entre a realidade evidenciada pelos números e os aspectos nas teorias do comportamento organizacional, com foco no comportamento do indivíduo.

4 RESULTADOS

Os resultados alcançados serão apresentados de acordo com a ordem dos itens do questionário aplicado. Inicialmente, a amostra foi questionada sobre seus valores terminais, e o resultado obtido foi o seguinte:

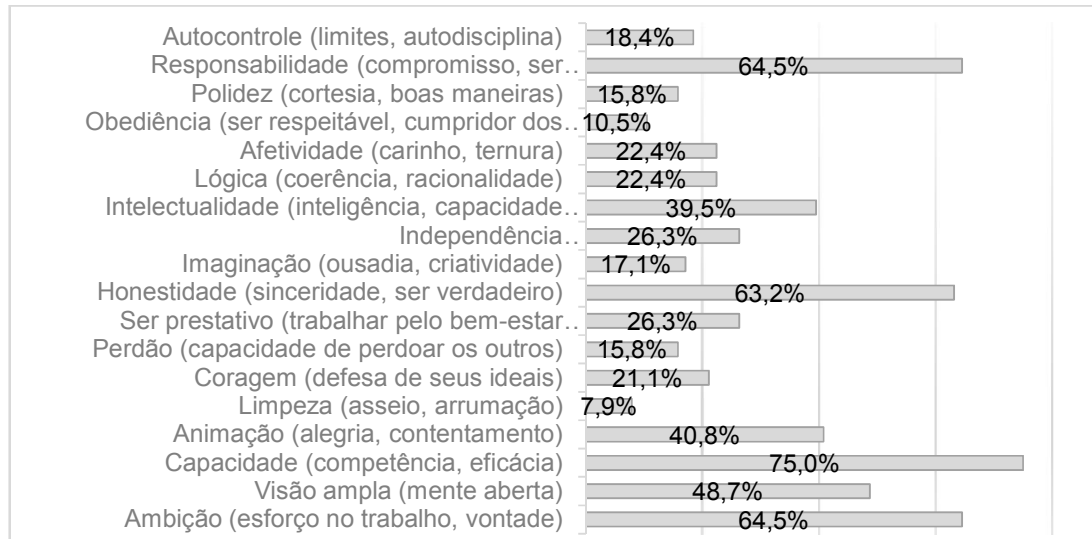
Gráfico 1 – Valores terminais da amostra.



Fonte: Google Docs (adaptado)

Como exposto no gráfico 1, os objetivos de vida com os quais a amostra mais se identificou foram “ter uma vida confortável”, com 64,5% dos votos, “sentir-se realizado, fazer alguma contribuição duradoura”, com 61,8% e “ter liberdade, independência”, com 50% dos votos.

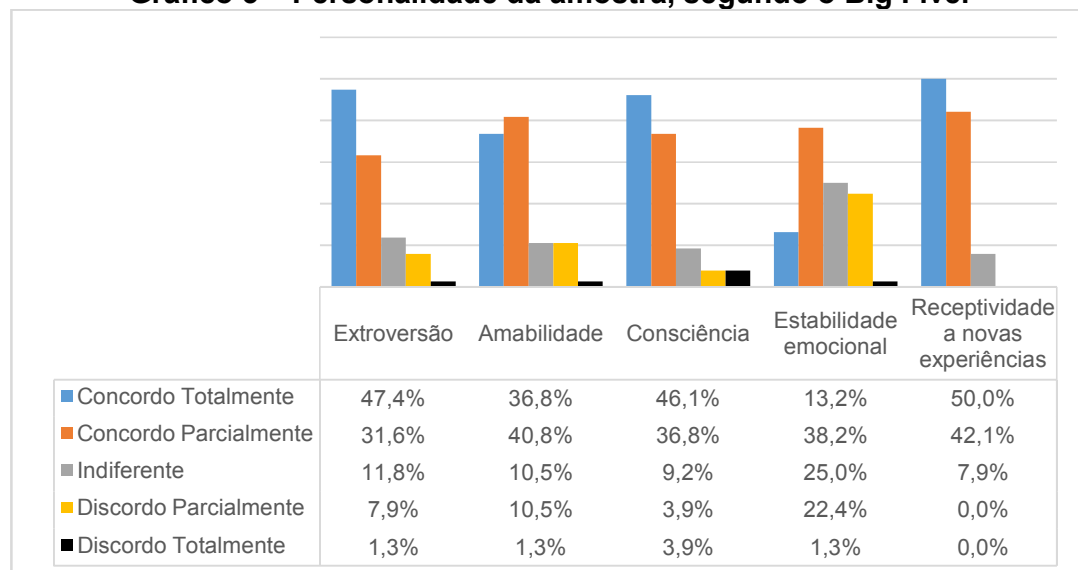
Gráfico 2 – Valores instrumentais da amostra.



Fonte: Google Docs (adaptado)

Em seguida, quando perguntada sobre seus valores instrumentais, a amostra indicou que deseja atingir seus objetivos “com competência, capacidade, eficácia”(75% dos votos), “com responsabilidade, compromisso, confiabilidade”, e “com ambição, esforço no trabalho, vontade”(ambos com 64,5%) e “sendo honesto, sincero, verdadeiro” (63,2% dos votos).

Gráfico 3 – Personalidade da amostra, segundo o Big Five.



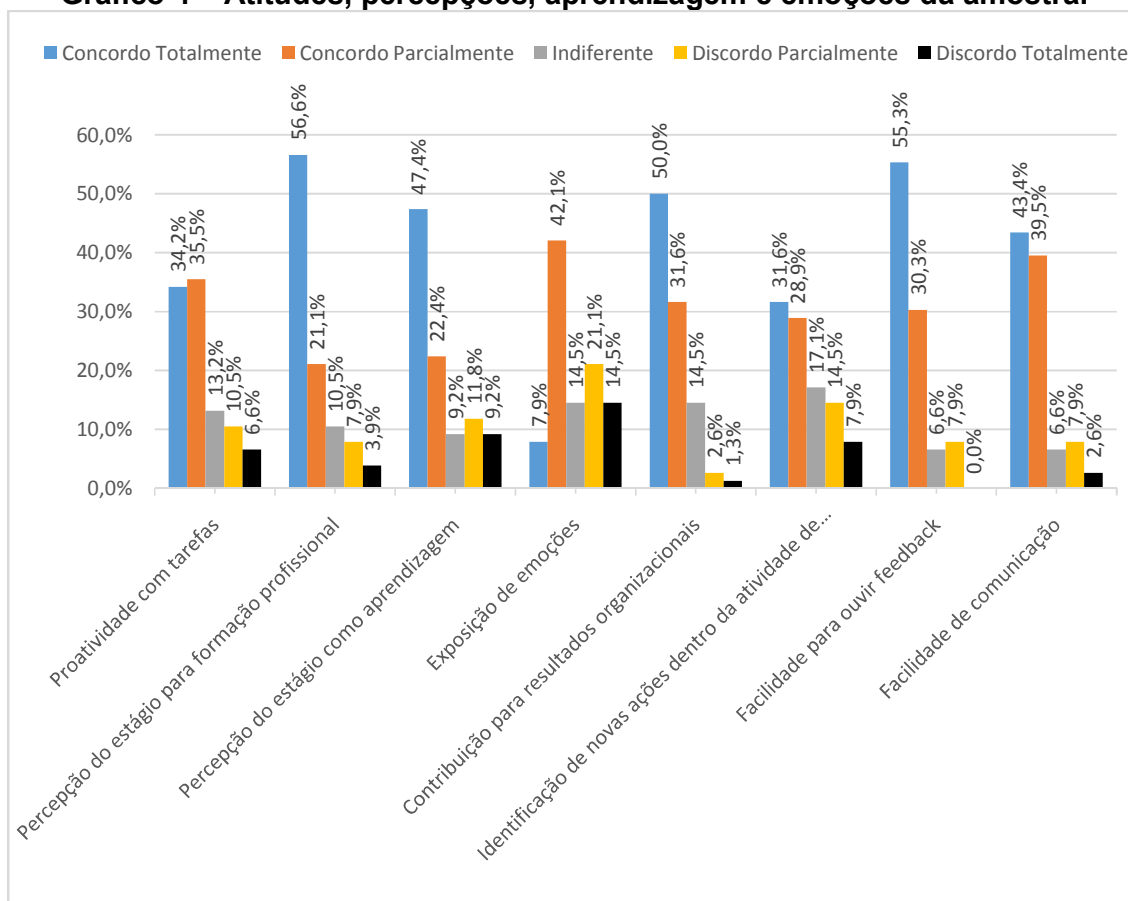
Fonte: Google Docs (adaptado)

De acordo com as respostas dadas pela amostra com relação à personalidade, conclui-se que a maioria dos estagiários do DF se considera extrovertida (47,4% de concordância total), organizada e responsável (46,1% de

concordância total) e receptiva a inovações, novas experiências e novidades (50% de concordância total). A amostra majoritária se considera parcialmente tolerante e compreensiva (40,8% de concordância parcial) e em situações de stress, se mantém parcialmente calma e segura (38,2% de concordância parcial).

Em relação ao gráfico 4, tem-se que o item “Proatividade com tarefas” refere-se à atitude da amostra, os itens “Percepção do estágio para formação profissional”, “Contribuição para resultados organizacionais” e “ Identificação de novas ações dentro da atividade de estágio” remetem às atitudes e percepções, os itens “Percepção do estágio como aprendizagem”, “Facilidade para ouvir feedback” e “Facilidade de comunicação” se reportam às percepções e aprendizagens, e o item “Exposição de emoções” trata das emoções da amostra.

Gráfico 4 – Atitudes, percepções, aprendizagem e emoções da amostra.



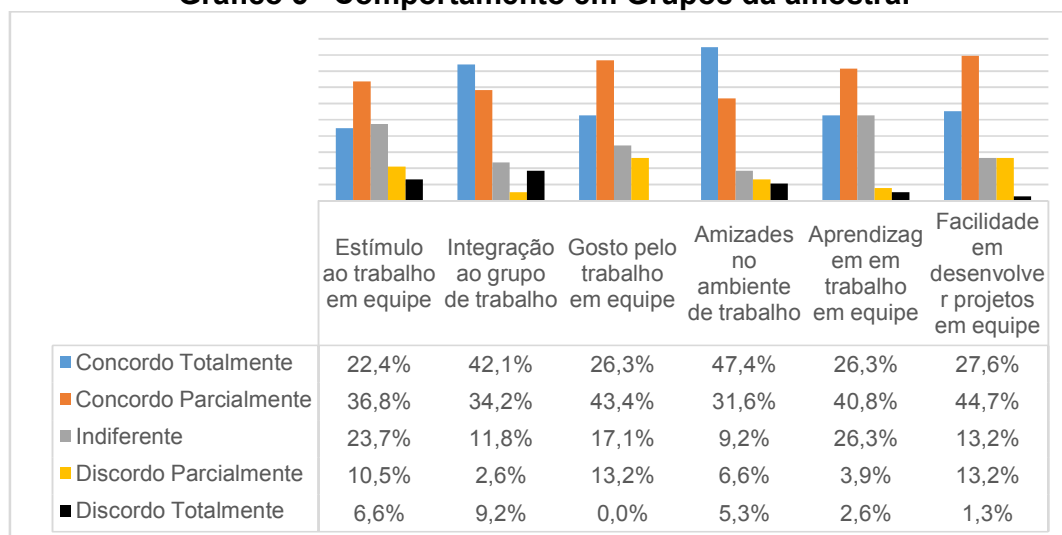
Fonte: *Google Docs* (adaptado)

Deste modo, referente às atitudes e percepções da amostra, observa-se que a maioria percebe o estágio como contribuinte à formação profissional (56,6% de

concordância total), percebe que tal forma de trabalho viabiliza aprendizagens complementares às tidas em sala de aula (47,4% de concordância total), acredita que de fato contribui para a obtenção de resultados da corporação (50% de concordância total), crê ter facilidade para identificar novas oportunidades de atuação dentro da atividade de estágio (31,6% de concordância total), considera ter facilidade para ouvir *feedback* dos supervisores (55,3% de concordância total), e julga ter facilidade em se comunicar - sabendo ouvir, compreender e se expressar propriamente (43,4% de concordância total). Ademais, a amostra majoritária percebe-se limitadamente proativa, com 35,5% de concordância parcial à sentença “busco mais tarefas quando finalizo as que deveria” e percebe-se relativamente expressiva no que tange às suas emoções, com 42,1% de concordância parcial à proposição “exponho minhas emoções diante de situações que me chateiam ou me incomodam no ambiente de trabalho”.

Quanto ao gráfico 5, tem-se que os itens “Estímulo ao trabalho em equipe”, “Gosto pelo trabalho em equipe” e “Facilidade em desenvolver projetos em equipe” trata da existência de equipes de trabalho nas organizações, o item “Integração ao grupo de trabalho” refere-se à presença de grupos formais e informais nas empresas, o item “Amizades no ambiente de trabalho” remete à vivência dos grupos informais no ambiente de trabalho e o item “Aprendizagem em trabalho em equipe” reporta-se à aprendizagem dentro das equipes.

Gráfico 5 –Comportamento em Grupos da amostra.

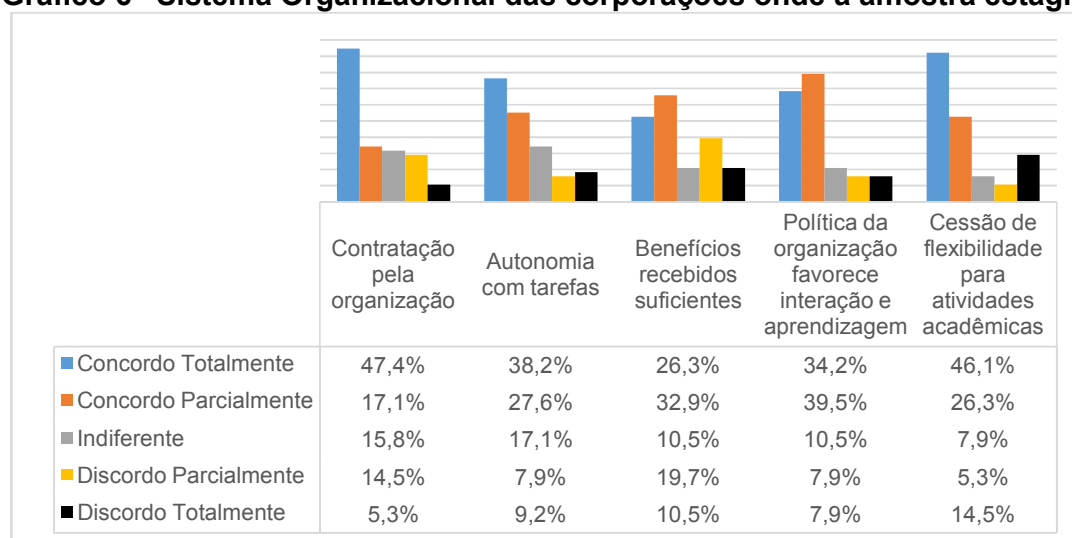


Fonte: Google Docs (adaptado)

Portanto, com relação ao comportamento dos estagiários dentro de grupos, percebe-se que a amostra se sente incorporada ao grupo de trabalho do setor onde trabalha (42,1% de concordância total), conta com amigos no ambiente de trabalho (47,4% de concordância total). Além disso, a maioria da amostra sente-se relativamente estimulada a trabalhar em equipe (36,8% de concordância parcial), gosta, em partes, de trabalhar dessa forma (43,4% de concordância parcial), consente limitadamente com o fato de que adquire mais conhecimento quando trabalha dessa forma (40,8% de concordância parcial) e acredita ter relativa facilidade em desenvolver projetos dentro dessa forma de trabalho (44,7% de concordância parcial).

Já com referência ao gráfico 6, tem-se que os itens “Contratação pela organização” e “Benefícios recebidos suficientes” tratam do sistema organizacional das empresas, e os itens “Autonomia com tarefas”, “Política da organização favorece interação e aprendizagem” e “Cessão de flexibilidade para atividades acadêmicas” remetem à cultura e ao sistema organizacional das empresas.

Gráfico 6 – Sistema Organizacional das corporações onde a amostra estagia.



Fonte: *Google Docs* (adaptado)

Assim sendo, concernente ao sistema organizacional das empresas onde os estagiários que compuseram a amostra trabalham, tem-se que: a maioria das organizações concede certa liberdade aos estagiários para realizar tarefas da graduação (46,1% de concordância total) e alguma autonomia no que tange a

realização de tarefas do estágio (38,2% de concordância total). Além disso, a amostra mostrou-se relativamente satisfeita com os benefícios oferecidos pelas organizações, com 32,9% de concordância parcial à sentença “os benefícios recebidos atendem minhas necessidades de transporte e alimentação” e parcialmente de acordo com o fato de que a política interna da corporação auxilia na interação e na aprendizagem do estagiário (39,5% de concordância parcial). E, por fim, a amostra revelou-se majoritariamente interessada em ser efetivada pela organização onde estagia atualmente, com 47,4% de concordância total.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Retomando a base teórica da presente pesquisa, pode-se dizer que os valores terminais têm uma relação direta com os valores instrumentais e com a maneira de se comportar de funcionários, no geral. Os valores terminais referem-se aos objetivos de vida dos indivíduos, enquanto os instrumentais são a forma pela qual tais indivíduos desejam alcançar esse objetivo.

Dentre o universo de valores terminais levantados por Rokeach (1973), a amostra apresentou-se mais favorável a três valores. Robbins (2009) diz que o fato de a amostra desejar fazer alguma contribuição duradoura, ter liberdade e uma vida confortável e próspera vem do contexto de que ela acredita ser desejável, correto e/ou bom tê-lo e/ou sê-lo. Reis (2015) afirma que isso é um indicativo de que a amostra atribui considerável significado a ser independente, próspero e se sentir realizado, dentre tantas outras possibilidades.

Já no que tange aos valores instrumentais, dentre os 18 levantados também por Rokeach (1973), a amostra vê mais significado em quatro valores. Gonçalves (2014) diz que os estagiários se identificaram com os valores: ambição e esforço no trabalho; responsabilidade, compromisso e confiabilidade; capacidade, competência e eficácia; e honestidade, sinceridade e capacidade de ser verdadeiro – indica que eles expressam apreço e veem relevância em apresentar todas essas características. Esses valores podem indicar comportamentos que a amostra deseja ter, como por exemplo: para os estagiários que se identificaram com o valor da

ambição e esforço no trabalho, prevê-se proatividade, busca constante de melhoria no desempenho de tarefas, melhores resultados; já para aqueles que se identificaram com a honestidade, sinceridade e capacidade de ser verdadeiro, antecipa-se um comportamento de transparência, onde os estagiários demonstram e se expressam de maneira natural, sem esconder possíveis insatisfações e descontentamento para com as tarefas, a rotina, os supervisores e/ou a organização.

Por conseguinte, com relação à personalidade da amostra, diz-se que as características notáveis são a extroversão, consciência, e receptividade a novas experiências em comparação à instabilidade emocional. Tais características são alguns fatores componentes do perfil dos indivíduos, que influenciam seu comportamento e seus relacionamentos principalmente dentro das organizações. Portanto, inserida nos grupos das respectivas organizações, pode-se dizer que a amostra apresenta um comportamento de abertura a relacionamentos e amizades no ambiente de trabalho; de empenho e esforço para com as tarefas que deve desempenhar, para com a organização onde trabalha e para com os resultados dela; de ansiedade e angústia em situações que não sejam esperadas e bem-vindas; e de interesse e pretensão em sair da rotina com novas tarefas, experiências e inovações.

Esses traços de personalidade são refletidos em suas atitudes e confirmados quando, no que concerne às atitudes da amostra, tem-se que há um indício de proatividade, há facilidade e abertura para identificar novas tarefas dentro do exercício do estágio (o que pode ser identificado como uma espécie de proatividade) e há a realização de tarefas no estágio que colaboram para o alcance de resultados da organização. Robbins, Judge e Sobral (2010) explicam que isso ocorre porque os estagiários avaliam favoravelmente o fato de ser proativo e de realizar tarefas significativas, de poder contribuir para um “bem maior”. Os autores explicam ainda o que ocorreu com o fator proatividade, por exemplo: houve um sentimento favorável para com ser proativo, e, como resultado, a ação de ser proativo foi tomada, constituindo-se assim em uma atitude.

Assim, apesar da certeza de que o estágio é um processo de formação, algumas crenças estimulam esses estagiários a buscarem as características e

comportamentos desejáveis para sua permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho. Mesmo que não sejam necessariamente extrovertidos, por exemplo, podem buscar o ser, para demonstrarem que são alinhados ao perfil desejado pela empresa, podendo resultar em uma contratação futura.

No entanto, em se tratando de emoções, os estagiários mostraram-se pouco expressivos. A exposição de emoções diante de situações incômodas possivelmente ocorre poucas vezes ou não ocorre. Robbins, Judge e Sobral (2010) explicam tal comportamento ao dizer que as pessoas têm a concepção de que demonstrar emoções indica fraqueza, irracionalidade.

Tratando das percepções dos estagiários quanto ao ambiente organizacional, tem-se que a amostra compreende o estágio como sendo contributivo para a formação profissional para aprendizagens novas, que complementam o que se aprende em sala de aula. Robbins (2009) diz que os indivíduos, no geral, não são passíveis de ver a realidade como ela é, e sim como ela é interpretada. Os dados, por sua vez, demonstraram que os estagiários se percebem ou se interpretam como sendo aptos a ouvir *feedback* dos supervisores e como sendo capazes de comunicar-se com excelência, sabendo ouvir, interpretar a mensagem e expressar ideias. Reis (2010) diz que essas percepções dos estagiários se originam no que eles pensam sobre si mesmos, no caso, e que esse pensamento é fruto do modo pelos quais eles foram educados a perceber a realidade.

A seguir, foram detectadas ocorrências de aprendizagem de primeiro e segundo grau no ambiente organizacional em que os estagiários atuam. Quando a amostra respondeu que há aprendizagens no ambiente de estágio que complementam as de sala de aula, constatou-se o evento da aprendizagem de primeiro grau, que, segundo Reis, é de natureza instrumental. Por conseguinte, quando a amostra concordou em ter facilidade de ouvir *feedback* e de se comunicar, foi detectada a presença da aprendizagem de segundo grau, que é aquela que muda o indivíduo e o faz atuar de maneira melhor. Para que melhor se entenda, explicar-se-á o caso do *feedback*: o fato de os estagiários terem facilidade em receber um retorno sobre seu trabalho pode indicar, por exemplo, que eles aceitem

ouvir sugestões e reclamações, e que, portanto, eles buscam melhorar nos aspectos negativos, indicando assim, a aprendizagem ontológica.

Ou seja, torna-se evidente que o grupo pesquisado reconhece que o estágio é um ambiente de aprendizagem e se reconhece com um comportamento aberto aos passos desse processo. Isso, de maneira geral, pode ser positivo e dar bons frutos, especialmente se esse estagiário tiver a oportunidade de aprender com a experiência dos mais experientes. Dessa forma, na faculdade ocorrerá o aprendizado de conteúdos e processos; e na atividade de estágio, o aprendizado sobre a aplicação de tais questões na prática.

No que tange à aprendizagem comportamental, se tratando do comportamento em grupos, verificou-se os estagiários estão inseridos em grupos informais dentro das organizações, que são, segundo Robbins (2009), aqueles formados de forma espontânea, popularmente chamados de “amigos”. Além dos grupos informais, percebeu-se a existência dos grupos formais, aqueles impostos pela corporação através de departamentos, setores, e para realização de tarefas específicas que demandam trabalho em conjunto. Ademais, foi averiguada a presença de certa sinergia por parte dos estagiários nas equipes de trabalho, uma vez que a amostra se mostrou majoritariamente positiva com relação à aprendizagem ser maior quando o trabalho é feito em grupo.

Por último, no que concerne à estrutura das organizações, tem-se que: as estruturas das organizações em que a amostra atua podem ser, em grande maioria, orgânicas. Robbins (2009) diz que a estrutura orgânica engloba responsabilidades adaptáveis, baixa formalização e autoridade descentralizada de decisão, o que pode ser visto nas organizações onde os estagiários trabalham por meio de concessão de autonomia e flexibilidade a eles. Tais características também dizem respeito à cultura da organização, que engloba valores e hábitos que conduzem a interação entre funcionários, tarefas e rotinas. A cultura das organizações da amostra não é de agrado total de todos, no entanto se mostra satisfatória o bastante para que os estagiários desejem ser efetivados por elas. Este foi o quesito que mais destoou nas respostas o que pode indicar uma dificuldade do estagiário em compreender e se adaptar as regras e procedimentos da estrutura organizacional.

Observa-se, portanto, que os estagiários do DF buscam ter independência, viver confortavelmente e fazer alguma contribuição duradoura. Para tais objetivos, eles utilizam-se de capacidade, ambição e vontade, sinceridade e compromisso. Consideram-se extrovertidos, responsáveis e abertos a novidades. Sentem-se pertencentes aos grupos da organização, conseguem fazer amizades no ambiente de trabalho, percebem seu trabalho como significativo e possuem a confiança de seus gestores, sendo concedidos a eles flexibilidade e autonomia

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal identificar a conduta dos estagiários dentro das organizações do Distrito Federal. Uma vez que o comportamento dá pela junção de estímulos, respostas, disposições e contingências, conclui-se que, através das respostas obtidas por meio do questionário, as características comportamentais predominantes da amostra foram evidenciadas, e, por conseguinte, a meta do trabalho foi alcançada.

Ademais, atingindo-se o objetivo principal da investigação, responde-se o problema de pesquisa que fora proposto. As principais características do comportamento do estagiário nas organizações do DF foram identificadas a nível individual, nível de grupos e nível de organizações.

Como limitações encontradas, pode-se citar a dificuldade em conseguir atingir uma amostra numerosa para responder o questionário e, conseqüentemente, embasar a pesquisa de melhor forma.

Para o futuro, sugere-se que tal questionário seja aplicado dentro de outros estados e dentro de organizações, afim de que gestores e diretores conheçam traços do comportamento dos estagiários, identificando aqueles que possam ser efetivados e também, aqueles que apresentam características desconformes com os valores organizacionais.

Por fim, espera-se que a presente pesquisa auxilie no entendimento do atual estagiário do Distrito Federal, revelando suas atitudes diante de situações específicas, seus objetivos de vida e sua forma de trabalho. Confia-se que, ao entender o estagiário de hoje, entender-se-á o funcionário e as organizações de amanhã.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>>. Acesso em: 29/07/2015.

BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA PEARSON. **Psicologia Geral e Social**. São Paulo: Pearson Educativa do Brasil, 2014.

BITENCOURT, Claudia; e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2014.

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências**. Portal da Legislação: Leis Ordinárias, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 09/08/2015.

_____. Ministério da Educação. **Censo da educação superior 2012: resumo técnico**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2014.

DAMÁSIO, António. **Em busca de Espinosa: prazer e dor na ciência dos sentimentos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

DIEHL, Astor Antônio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

GONÇALVES, Duarte. **Teoria do valor: bases para um método**. Trans/Form/Ação, Marília, v. 37, n. 1, p. 71-104, Jan./Abr., 2014.

FARIA, Simone Fonseca. **Inteligência emocional e comportamento organizacional**[trabalho de conclusão de curso]. Brasília: Centro Universitário de Brasília, Curso de Administração, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LENZI, Fernando César et al. **Como identificar e desenvolver empreendedores corporativos**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

LOPES, Carlos Eduardo. **Uma proposta de definição de comportamento no behaviorismo radical**. Rev. Bras. de Ter. Comp. Cogn., Belo Horizonte, v. X, n, 1, p. 1-13, 2008.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

REIS, Homero. **Gente inteligente sabe se relacionar**. Brasília: Thesaurus, 2015.

_____. **Coaching ontológico: a teoria da decisão**. Brasília: Thesaurus, 2010.

_____. **Coaching ontológico: a doutrina fundamental**. Brasília: Thesaurus, 2011.

RICHARDSON, Roberto Jarry; e colaboradores. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RODRIGUES, Flávia Fernanda Luchetti et al. **Relação entre conhecimento, atitude, escolaridade e tempo de doença em indivíduos com diabetes mellitus**. Acta Paul. Enferm. [online],v.25, n.2, p. 284-290, 2012.

SANTOS, Manoel Antônio; HORMANEZ, Marília. **Atitude frente à morte em profissionais e estudantes de enfermagem: revisão da produção científica da última década**. Ciênc. saúde coletiva [online], v.18, n.9, p. 2757-2768, 2013.

SANTOS, Rozeli Aparecida dos; SCHMIDT, Adir Otto. **A importância do estágio para a formação profissional e o acesso ao mercado de trabalho.** In: VII SEMINÁRIO DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, 2008, Cascavel.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO APLICADO

Comportamento do estagiário do DF

Olá :) Meu nome é Vanessa Gomes, sou aluna do 8º semestre de Administração do UniCEUB e estou fazendo meu Trabalho de Conclusão de Curso sobre o comportamento do estagiário dentro das organizações do DF. Caso você estagie no DF, peço sua livre colaboração para responder o questionário abaixo. Desde já agradeço a atenção e a possível colaboração com a minha pesquisa.

***Obrigatório**

Sexo *

- Feminino
- Masculino

Idade *

- Até 17 anos
- 18 a 24 anos
- 25 a 34 anos
- Acima de 35 anos

Estado Civil *

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

Há quanto tempo estagia? *

- 1 a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 a 9 meses
- 9 meses a 1 ano
- 1 ano a 1 ano e meio
- 1 ano e meio a 2 anos

Estado onde reside *

Escolha 6 objetivos de vida com os quais você se identifica. *

- Ter uma vida confortável (próspera)
- Ter uma vida emocionante, ativa e estimulante
- Sentir-se realizado, fazer alguma contribuição duradoura
- Viver em um mundo em paz, livre de guerras ou conflitos
- Viver em um mundo de beleza (da natureza e das artes)
- Viver em um mundo com igualdade, fraternidade e oportunidades iguais para todos
- Ter segurança familiar e cuidado com os entes queridos
- Ter liberdade, independência
- Ser feliz, contente
- Ter harmonia interior, libertar-se de conflitos interiores
- Ter um amor maduro, com intimidade espiritual e sexual
- Ter segurança nacional, com proteção contra ataques
- Ter prazer, alegria, lazer
- Ter uma vida eterna (salvação)
- Ter respeito por si próprio, autoestima
- Ter reconhecimento social, respeito, admiração
- Ter amizades verdadeiras, forte companheirismo
- Ter uma compreensão madura da vida (sabedoria)

Escolha 6 maneiras pelas quais você deseja atingir seus objetivos de vida. *

- Com ambição, esforço no trabalho, vontade
- Com mente aberta, visão ampla
- Com competência, capacidade, eficácia
- Com animação, alegria, contentamento
- Com arrumação, asseio, limpeza
- Com coragem, defendendo seus ideais
- Tendo a capacidade de perdoar os outros
- Sendo prestativo
- Sendo honesto, sincero, verdadeiro
- Utilizando sua imaginação, ousadia, criatividade
- Com independência, autoconfiança, autossuficiência
- Com inteligência, intelectualidade, capacidade de reflexão
- Com coerência, racionalidade, lógica
- Com carinho, afetividade, ternura
- Sendo obediente, respeitável, cumpridor dos deveres
- Com polidez, cortesia, boas maneiras
- Com responsabilidade, compromisso, confiabilidade
- Com autodisciplina, limites, autocontrole

Aponte seu grau de identificação com as afirmações abaixo *

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Os benefícios recebidos atendem minhas necessidades de transporte e alimentação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não tenho problemas com o contato social, sou uma pessoa extrovertida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho certa autonomia para realizar tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou estimulado a trabalhar em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho facilidade de comunicação (sei ouvir, compreender o contexto da mensagem e expressar minhas ideias de forma clara)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito ter facilidade para ouvir feedback dos meus supervisores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me considero uma pessoa tolerante e compreensiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que aprendo mais quando trabalho em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de trabalhar em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diante de situações de stress mantenho-me calmo(a) e seguro(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou receptivo(a) a inovações, novidades e novas experiências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização me cedeu certa flexibilidade para realizar atividades acadêmicas no horário de trabalho, com certas restrições e exceções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Acredito que minha atividade de estágio contribui para o alcance de resultados da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me integrado ao grupo de trabalho do meu setor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percebo que o estágio contribui para minha formação profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A política interna da organização onde trabalho facilita minha interação com os demais estagiários/funcionários e minha aprendizagem das rotinas/tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho facilidade em desenvolver projetos em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percebo que o estágio me proporciona aprendizagens que complementam o que aprendo em sala de aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou organizado(a) e responsável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exponho minhas emoções diante de situações que me chateiam ou me incomodam no ambiente de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho amizades no ambiente de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito ter abertura e facilidade para identificar novas possibilidades de ação na minha atividade de estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Busco mais tarefas quando finalizo as que deveria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gostaria de, ao término do estágio, ser contratado por essa organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>