

## **FLORESCIMENTO NO TRABALHO E EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO: uma análise junto a universitários cearenses**

**NAMÍBIA MARIA LIMA E SILVA**  
UFC  
namibialima@gmail.com

**TEREZA CRISTINA BATISTA DE LIMA**  
Universidade Federal do Ceará  
terezacristinalima@ufc.br

**SUZETE SUZANA ROCHA PITOMBEIRA**  
Universidade Federal do Ceará  
suzetepitombeira@ufc.br

**SÉRGIO CHAVES ARRUDA**  
Faculdades Nordeste - FANOR  
sergioarruda@hotmail.com

**JOÃO FELIPE BARBOSA ARARIPE SILVA**  
UFC  
felipe.araripesilva@gmail.com

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

**FLORESCIMENTO NO TRABALHO E EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO: uma análise  
junto a universitários cearenses**

**RESUMO**

Esta pesquisa objetivou investigar o nível de florescimento de estudantes universitários cearenses. A relevância desta temática se deve ao impacto da atividade de estágio para o florescimento dos estudantes. Para atingir o objetivo deste estudo foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: i) verificar a relação das variáveis sociodemográficas obtidas por meio da pesquisa com o nível de florescimento no trabalho dos respondentes e ii) analisar qual dos fatores de florescimento é mais evidente para os entrevistados. O referencial teórico apoiou-se na Psicologia Positiva (que aborda os aspectos virtuosos dos indivíduos) e no Florescimento (que representa um estado de pleno desenvolvimento humano). A metodologia caracterizou-se como quantitativa, descritiva, com pesquisa de campo realizada pelo método *survey* junto a 171 estudantes universitários cearenses. Os resultados apontam que não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros e nos semestres do curso; que é mais significativa para o estudante a contribuição do trabalho para ele do que sua própria contribuição para o trabalho; e que os maiores níveis de florescimento estão associados a maiores níveis de renda.

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

**ABSTRACT**

This research investigated the level of flourishing Ceará college students. The relevance of this issue is due to the importance of stage activity for vocational training student and the need to analyze the impact of this activity to the flourishing of the students. To achieve the objective of this study the following specific objectives were established: i) verify the relationship of sociodemographic variables obtained through research with the flourishing level in the work of the respondents and ii) to analyze which of flowering factors is most evident for respondents . Was used as the theoretical framework based on Positive Psychology (which covers the positive aspects of individuals) and Flourishing (which is a state of full human development). The methodology is characterized as quantitative, descriptive, with field research carried out by the method survey with the 171 Ceará college students. The results show that there is no difference in the level of flourishing between genders nor difference between the semesters of the course, which is more significant for the student contribution of labor to him that his own contribution to the work and that the greatest flourishing levels are associated with higher income levels.

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

## **INTRODUÇÃO**

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

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

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

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

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

## **PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

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

Mais que meramente conceder uma colocação no mercado, as empresas têm papel fundamental no desenvolvimento destes estudantes, à medida que lhes possibilitam seu primeiro contato com o ambiente organizacional enquanto atores deste constructo. Já a Universidade tem o importante papel de, ao passo que os possibilita a apreensão de vasto conhecimento teórico, aliar este conhecimento à prática profissional, por meio da aproximação das teorias à prática em sala de aula (por meio de estudos de caso e aplicabilidade dos conceitos) e da intermediação dos estudantes às experiências de estágio.

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

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

Compreender o nível de florescimento que estas pessoas experimentam poderá contribuir sobremaneira para aprimorar o desenvolvimento da prática de estágio, além de que altos níveis de florescimento estão associados também a ganhos econômicos com redução do

absenteísmo e incremento de desempenho no ambiente acadêmico e organizacional, além de contribuir para a redução de despesas com saúde, posto que estes indivíduos experimentam elevada saúde mental e bem estar. (HUPPERT; SO, 2009).

Os objetivos deste estudo vão ao encontro da necessidade emergente de se analisar e incrementar o diferencial competitivo de pessoas e organizações por meio de aspectos com abordagens subjetivas, que tenham como foco a percepção de ganho e desenvolvimento por parte do profissional, complementando as consolidadas teorias sobre capacitação e avaliação de desempenho. O objetivo principal é investigar o nível de florescimento no trabalho de estudantes universitários com experiência de estágio.

Para atingir o objetivo principal, apresenta-se objetivos específicos:

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

As hipóteses utilizadas para a pesquisa, que fundamentam este estudo são:

Hipótese 1: não há diferença no nível de florescimento entre os gêneros e há diferença no nível de florescimento de acordo com o semestre do curso;

Hipótese 2: admite-se o Fator 1 (percepção da contribuição do trabalho para jovem) é mais evidente para os respondentes.

## **REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **Psicologia Positiva e Florescimento**

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

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

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

Desde o ano 2000 amplo conhecimento foi produzido no campo da Psicologia Positiva: desde o grande número de artigos embasados nesta teoria e que são apresentados em congressos e conferências até a publicação de livros, que relacionam tanto o envolvimento da Psicologia Positiva ao nível do indivíduo quanto ao nível de comunidade (família e organizações).

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

Paludo e Koller (2007, p. 14) salientam ainda que a Psicologia Positiva é uma proposta teórica que tem como objetivo criar métodos preventivos por meio do estudo “dos fatores protetivos, aprimorar técnicas de avaliação psicológica para identificação das virtudes e dos aspectos positivos e ampliar o escopo de estudo das Ciências Sociais e Humanas”.

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

Paludo e Koller (2007, p. 15) ressaltam outra relevante contribuição da Psicologia Positiva: o fato de que ela permite abordar as questões envolvidas no desenvolvimento das pessoas reconhecendo que elas e suas experiências estão inseridas em contextos sociais e culturais. Por isso a Psicologia Positiva debruça-se também sobre o estudo do funcionamento de grupos e instituições, pois entende que estes ambientes são bastante significativos na vida das pessoas.

## **Florescimento**

Fortemente inserido no campo de estudo da Psicologia Positiva está o “florescimento” definido por Keyes e Haidt (2003, p. 280) como uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos. Os autores destacam ainda que o florescimento é um estado no qual os indivíduos sentem uma emoção positiva pela vida, apresentam ótimo funcionamento emocional e social e não possuem problemas relacionados à saúde mental.

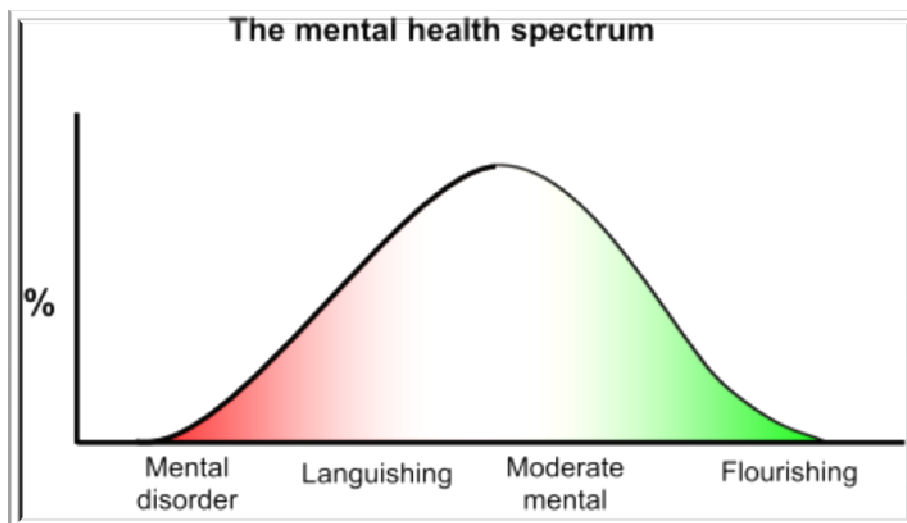
Gokcen *et al* (2012) ressaltam que o uso coloquial do termo “florescimento” tende a centralizar a abordagem em torno de ideias relacionadas à percepção de um potencial em contribuir significativamente com a sociedade (tradução livre da autora). Os autores pontuam ainda que uma das primeiras aparições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

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

Reforçando o florescimento como um conceito que transcende a saúde mental, Hupert e So (2009, p. 2) abordam a saúde mental representada como um espectro no qual em um extremo encontram-se as desordens mentais comuns (como ansiedade e depressão) e em outro extremo está localizado o indivíduo em florescimento.

O termo geral “florescimento” é utilizado para os indivíduos que estão habitualmente próximos à extremidade direita do espectro.

Figura 01 - *The mental health spectrum*.



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

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

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

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

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

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

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

## **A atividade de estágio**

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

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

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

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

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

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

## **METODOLOGIA**

Este estudo se enquadra no método hipotético-dialético, que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, formula hipóteses e, pela inferência indutiva, testa a previsão de ocorrência de fenômenos englobados nas hipóteses (MARCONI E LAKATOS, 2009, p. 110). Quanto aos fins, classifica-se como descritivo. Este tipo de estudo expõe características de determinada população ou fenômeno sem, no entanto, ter compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para a explicação; além disso, pode também

estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2013). Quanto aos meios, utiliza-se de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

Utilizou-se métodos quantitativos na abordagem da pesquisa, visto que os dados empíricos são processados quantitativamente após coleta e tratamento também quantitativos (MERLIN; MERLIN, 2007).

A coleta dos dados realizou-se por meio de levantamento (*survey*), que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2010, p. 36).

Um questionário composto por onze questões tinha como objetivo levantar dados sociodemográficos dos respondentes. Após essa primeira parte, apresentou-se a Escala de Florescimento do Trabalho (EFLOT), composta por oito perguntas relativas à percepção do indivíduo sobre aspectos inerentes ao seu trabalho, dispostas em escala de 7 pontos (Escala de Likert).

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

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

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

Um alto escore na escala de florescimento indica que os respondentes têm uma auto imagem positiva em relação a aspectos do seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e à contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, os trabalhadores com alto escore nessa escala têm o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e ser pessoas melhores, além de se tornarem otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado.

Segue tabela com a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT).

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

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

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



A amostra foi composta por estudantes universitários e recém-formados (graduados há, no máximo, seis meses) do Ensino Superior cearense que desenvolveram atividade de estágio (remunerado ou não, curricular ou extracurricular). A pesquisa foi aplicada de modo presencial (59 respondentes) e *online* (112) respondentes durante o mês de outubro de 2014.

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

A partir da base de dados, foram extraídos por meio dos *softwares Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, distribuição de frequências, médias, percentis e demais meios de análise de dados.

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

Para análise da EFLOT tomando por base dois fatores distintos, foi realizado Teste de Confiabilidade (Alfa de Cronbach), coeficiente desenvolvido com o objetivo de comprovar a confiabilidade de um instrumento de coleta de dados (MARTINS; THEÓPHILO, 2009), tendo sido utilizado para reforçar a validade de agrupamento das questões em dois fatores distintos: percepção da contribuição do trabalho para o estagiário (Fator 1) e percepção de contribuição do estagiário para o trabalho (Fator 2). Em seguida foi realizada comparação das médias, por meio do Teste T em Pares, entre os fatores de florescimento investigados. O Teste ANOVA foi aplicado para verificar a existência de diferença no nível de florescimento entre os semestres do curso.

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

## **ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os respondentes foram estudantes universitários cearenses (ou recém-graduados, com no máximo seis meses de conclusão de curso), 75% jovens entre 21 a 28 anos, e, 63,7% estão matriculados em cursos de graduação da área de Ciências Sociais Aplicadas. Observa-se que a grande maioria (85,4%) estão vinculados a Instituições Públicas de Ensino Superior; 74,8% estão na segunda metade do curso.

O estágio feito por 61,1% dos respondentes é extracurricular, e 18,1% desenvolve estágio voluntário (sem recebimento de bolsa auxílio), enquanto 81,9% desenvolve estágio remunerado.

A renda familiar dos respondentes apresenta-se bem distribuída entre as faixas propostas, sendo o maior percentual referente à faixa entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e o menor percentual referente à faixa de R\$ 10.860,00 e R\$ 14.480,00; e 59,6% não contribui com a renda familiar.

Com relação à carga-horária da atividade de estágio, 59,6% dos respondentes desenvolvem a atividade por, no máximo, 20 horas semanais (cerca de 4 horas ao dia); enquanto 40,6% desenvolvem estágio até o limite estabelecido por lei, 30 horas semanais. Dos estudantes pesquisados que desenvolvem estágio remunerado, 21,2% (maior percentual) recebe bolsa-auxílio no valor de R\$ 301,00 a R\$ 450,00.

Quanto à frequência das afirmativas à EFLOT, a maioria dos respondentes, 91,2% , concorda com as mesmas, “acreditando ser competente e capaz nas atividades”. A segunda

afirmação com maior nível de concordância é relativa ao “respeito das pessoas pelo respondente” com 89,5% de concordância.

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se que, apesar de apresentar boa média de concordância, a afirmativa que apresenta a menor das médias, é relativa à perspectiva do estudante de que seu trabalho contribui para que ele leve uma vida com propósito e com significado, denotando a necessidade de se concentrar esforços em tornar a atividade de estágio mais produtiva para a perspectiva de crescimento pessoal e profissional do estudante.

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

Tabela 05 - Média de florescimento entre gêneros.

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

Fonte: Dados da pesquisa

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

Tabela 06 - Teste de T: variável gênero.

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

Fonte: Dados da pesquisa

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

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

O método de Árvores de Classificação e Regressão (em inglês *Classification and Regression Trees* – CART) foi utilizado para analisar os dados relacionados ao constructo florescimento obtidos com esta pesquisa.

Conforme Hair Jr. *et al* (2006), a árvore de decisão é uma partição sequencial de um conjunto de dados, com intuito de maximizar as diferenças apresentadas da variável dependente. Esse método foi utilizado para o construto florescimento, a fim de diferenciar esse construto, tendo como critérios as informações básicas dos respondentes: gênero, idade, renda familiar, área de conhecimento, semestre do curso, remuneração do estágio, natureza do estágio, carga horário do estágio e tipo instituição de ensino.

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

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

Tabela 09 - Análise CART: ênfase sociodemográfica.

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

Fonte: Dados da pesquisa

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

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

A análise CART fornece informações sobre que características pessoais dos respondentes têm a influência mais importante no constructo analisado. Assim, o Semestre do Curso apresenta-se com uma importância normalizado de 100%, isto é, é a característica mais importante para agrupar e segregar os grupos de maiores e menores níveis de florescimento.

No entanto, é importante destacar que, conforme comprovado por meio do Teste ANOVA, não é possível afirmar que o nível de florescimento obtido entre os semestres são diferentes.

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

Tabela 10 - Análise CART: grupo categórico simplificado.

Nó	Observações	Percentual	Média	Desvio padrão	Variável/grupo
8	16	9,4%	6,1953	0,534	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Remunerado. Carga horária: Até 20h/semanais.
7	17	10,5%	5,9097	0,923	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Remunerado. Carga horária: De 20h a 30h/semanais.
6	15	8,8%	5,8333	0,637	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 3.620,00 e R\$ 7.240,00 e Acima de R\$ 14.480,00. Remuneração: Voluntário.
4	51	29,8%	5,4706	1,374	Contribuição na renda familiar: Não Renda familiar: Entre R\$ 724,00 e R\$ 3.620,00, Entre R\$ 7.240,00 e R\$ 10.860,00 e Entre R\$ 10.860,00 e R\$ 14.480,00. Remuneração: Voluntário.
2	71	41,5%	5,3169	1,071	Contribuição na renda familiar: Sim

Fonte: Dados da pesquisa.

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

A renda familiar, comparativamente, é muito mais importante do que a contribuição com a renda familiar (72,8%), carga horário do estágio (21%), remuneração do estágio (10,5%), idade (8,6%), gênero (1,8%) e instituição de ensino (1,1%).

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

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

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

Afirmativas	Comunalidades	Fatores / Carga Fatorial	
		1	2

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

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

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

Tabela 12 - Alfa de Cronbach.

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

Tabela 14 - Teste T em pares.

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Pela média dos dois fatores tem-se o florescimento no trabalho dos respondentes, apresentado na Tabela 14, com média acima de cinco, que representa um bom florescimento da amostra, vide média, desvio-padrão e percentis do Florescimento apresentados também na Tabela 15:

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

## CONCLUSÃO

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

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

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

Quanto ao primeiro objetivo específico, foram demonstradas por meio das árvores de regressão (CART) as influências das diversas características sociodemográficas no nível de florescimento dos estudantes universitários cearenses.

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

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

- a) O fato de o estudante contribuir ou não com a renda familiar tem impacto no seu nível de florescimento, pois, quando o estudante não contribui para a renda familiar, há menor pressão envolvida na atividade de estágio, o estudante fica mais à vontade para escolher o estágio pela capacitação que este poderá lhe proporcionar, e não somente pelo valor da bolsa-auxílio, visto que não tem a necessidade de contribuir com a renda familiar;
- b) A percepção da contribuição do trabalho para o jovem sendo mais significativa que a contribuição do jovem para o trabalho, demonstrando que, apesar de apresentarem boa

média de florescimento, os estudantes pesquisados não se sentem contribuindo significativamente para o trabalho que desenvolvem (ou mesmo para a organização);  
c) Dentre os aspectos abordados pela Escala de Florescimento do Trabalho, o que apresenta maior nível de concordância dos respondentes é a percepção relativa à competência e capacidade de fazer as atividades que lhes são importantes; demonstrando um aspecto que deve ser melhor trabalhado: o engajamento do estagiário, na medida do possível, nas atividades que são realmente importantes para a organização, fazendo com que ele se sinta parte do resultado daquele trabalho.

Uma das limitações deste estudo é o fato de não abordar de modo direto a correspondência sugerida pela legislação (Lei do Estágio) entre o estágio e as atividades de extensão, monitoria e pesquisa desenvolvidas no âmbito da própria Universidade: é interessante empreender esforços para buscar analisar o impacto destas atividades no nível de florescimento dos estudantes universitários. Além disso, não abordou-se o tempo de permanência do estagiário na empresa que, embora limitado de um a dois anos, tende a ter relação com seu aprendizado e desenvolvimento pessoal e profissional.

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

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, L. S.; CAIRES, S. **Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto.** Revista Portuguesa de Educação, 2000, 13 (2), p. 219 – 241. Universidade do Minho, Portugal.

BADEN, J. E.; LAVALL, J. **Estágio não obrigatório: contribuições para a formação acadêmica e profissional dos estudantes da Univates.** Revista GUAL, Florinópolis, v. 7, n, 2, p. 47-68, 2014.

CAIRES, S.; COIMBRA, J. L.; VIEIRA, D. A. **Do ensino superior para o trabalho: contributo dos estagiários para inserção profissional.** Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902011000100005&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902011000100005&script=sci_arttext)> Acesso em 23/09/2014.

DIENER, E. *et al.* New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** 8ª tiragem. São Paulo: Atlas, 1996.

FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive affect and the complex dynamics of Human Flourishing. **American Psychological Association**, v. 60, n. 7, p. 678-686, 2005.

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

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

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

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; **Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage.** Organizational Dynamics, v.



33, n. 2., p. 57-72. 2004. Disponível em: <[http://gigapars.com/images/6buh\\_human,social\\_and.pdf](http://gigapars.com/images/6buh_human,social_and.pdf)>

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

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

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

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

MARCONI; M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARUJO; H. A.; NETO, L. M.; CAETANO, A.; RIVERO, C. **Revolução positiva: psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais**. Comportamento Organizacional e Gestão, 2007, v. 13, n. 1, p. 115-136.

MENDONÇA, H. *et al.* Florescimento n trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. **Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Disponível em: <<HTTP://www.scielo.br/paideia>>. Acesso em 29/08/2014.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M.; **Character strenghts and virtues: a classification and handbook**. American Psychological Association. Oxford University Press. Washington. 2004.

SCHWARTZ, Maria A. M. **Contribuição do estágio supervisionado no desenvolvimento de aptidões e formação de competências**. Revista Diálogo Educacional. Curitiba, v. 2, n. 4, p. 105-111. 2001.

SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva. 2004.

SELIGMAN, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology: an introduction**. American Psychologist. n.1, v. 55, p. 5-14. 2000.

SELIGMAN, M. **The effectiveness of psychotherapy: the consumer reports study**. *American Psychologist*, 50, 965-974. 1995.

SELIGMAN, M.; **Positive psychology, positive prevention, and positive therapy**. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 3-9). New York: Oxford University Press. 2002.

SHELDON, K. M.; KING, L.; **Why positive psychology is necessary?** American Psychologist, v. 56, n.6, p. 216-237. 2001. Disponível em: <<http://web.missouri.edu/~sheldonk/pdfarticles/AP01.pdf>> Acesso em: 20/09/2014.