

Opinião - Gestão - Gestão de Pessoas

Estagiários ou Estressegários?

Autor: **Rafael Nieweglowski***



Rafael Nieweglowski

Viver em uma sociedade complexa, de forma realizadora, criativa e relativamente independente, é uma tarefa árdua e muitas vezes difícil de ser realizada.

Vivemos em sociedade, não como opção, mas como imposição, em virtude de nossa própria condição de ser humano. A pessoa isolada, totalmente independente dos outros, é uma abstração, não existe. Poderia dizer que nosso viver só é possível na convivência. Para alcançar nossos objetivos, temos como condição necessária o realizar dentro de um meio social.

Estamos, pois, destinados a uma constante interação com os outros; a concordar ou discordar de alguém, o que sem dúvida gera conflitos, tensões, estresse.

A maioria de nós está consciente de que o estresse de empregados é um problema cada vez maior nas organizações. Ouvimos sobre os empregados do correio matando colegas e supervisores e então tomamos conhecimento que tensões relacionadas com o trabalho foram as causas principais. Os amigos nos dizem que estão estressados por cargas de trabalho maiores e por terem que trabalhar mais horas por causa do enxugamento em suas empresas. Lemos pesquisas em que os empregados reclamam sobre o estresse citado ao tentarem equilibrar responsabilidades de trabalho e família.

A Bíblia, no Gêneses, conta que Adão e Eva, ao serem expulsos do paraíso receberam a “maldição” de ter de manter a vida à custa de trabalho e com o suor de seus rostos. Metaforicamente, podemos levar esta citação para aquelas situações em que o trabalho tende a submeter as pessoas a inúmeros estímulos estressantes, tanto de forma aguda como crônica, em que a única saída – à medida que não é possível evitá-lo – é aprender a lidar com ele de forma menos traumática e, se possível, de maneira criativa e saudável.

Num estudo de caso realizado em 2004 junto a uma multinacional instalada há mais de 25 anos no Brasil, foram aplicados alguns questionários de avaliação aos colaboradores de uma das áreas administrativas dessa empresa. Para gerar confiabilidade à pesquisa, os questionários reuniram um conjunto de três testes já bastante conceituados por profissionais da área, tendo por objetivo a identificação do estresse entre os funcionários, bem como o reflexo que ele pode gerar na vida pessoal. Os testes foram os seguintes:

- Teste preparado pela psicóloga Márcia Melchior, doutora em saúde coletiva pelo Instituto de Medicina Social da Universidade do Rio de Janeiro e responsável pelo departamento de avaliação de estresse do Vita Check-up Center. (EXAME, revista, pg.35, 23/06/2004).
- Teste elaborado por Thaís Helena Deboni. (Vencendo o STRESS, Ed. Makron Books, SP, 1997, pg.6).
- Questionário disponibilizado por uma multinacional, este validado estatisticamente pela Universidade de Estocolmo (Suécia). Este facilita o entendimento e promove melhorias no

clima organizacional interno, apoiando e desenvolvendo ações voltadas ao incremento da lucratividade e considera as limitações dos dados obtidos, sobretudo no referente à qualidade da amostra.

O propósito dessa pesquisa foi de relacionar e analisar a situação de estresse dentro da organização. Foram entrevistados analistas, gerentes, estagiários, coordenadores e representantes de área.

Ao analisar os resultados gerados e cruzar os dados de diversas maneiras, um dos relatórios chamou bastante a atenção e estava relacionado com os estagiários do departamento.

O teste mostrou que 60% dos estagiários encontravam-se num nível alerta de estresse, que significa, de acordo com DEBONI (1997), um forte candidato ao estresse, sendo recomendado evitar o acúmulo de tensões. Aliado a esse número, 40% dos estagiários apresentava baixa qualidade de vida, principalmente os de sexo feminino.

Outro dado importante foi o diagnóstico do teste da doutora Márcia Melquior que relatou que 20% dos estagiários têm a situação fora de controle, ou seja, o indivíduo vive momentos de exaustão, depressão e isolamento, é necessário mudar profundamente o estilo de vida e reavaliar as causas desta situação. Outros 60% têm a situação sob o estado de alerta, ou seja, devem estar em permanente controle da situação incluindo atividades prazerosas em suas rotinas.

Dentre os motivos e os reflexos desses sintomas foi possível destacar entre os estagiários a grande preocupação com o respeito desejado e adquirido entre seus colegas de trabalho, a falta de apoio e cooperação, a falta de um feedback de desempenho e a dificuldade de implementação de novos projetos e idéias dentro da organização, sendo o principal ponto destacado como responsável pelo elevado índice de estresse entre os estagiários a não existência de um plano de carreira.

Quando falamos em estágio, encontramos rapidamente sua definição no Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa como sendo “aprendizado, tirocínio” (primeiro ensino), ou seja, a prática daquilo que está aprendendo. A própria CLT regulamenta a atividade sob a Lei N. 6.494, de 7 de Dezembro de 1977 e diz em seu art.1o. parágrafo 3o. que “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”.

Mas infelizmente a realidade é outra, muitos programas de estágio de grandes empresas têm explorado os estudantes com tarefas burocráticas, repetitivas e que além de não explorarem a criatividade e o desenvolvimento pessoal, não oferecem o aprendizado, motivo pelo qual foi criado. Em muitos casos inclusive, nem a bolsa auxílio recomendada pela CLT é oferecida, transformando o estagiário num verdadeiro “escravidário” ao lembrar o trabalho escravo já muito explorado no nosso país.

Seria importante que os gestores dessas organizações estivessem mais preparados para lidar com essa classe que cresce a cada dia nas empresas e que transformassem a visão de mão-de-obra barata e trabalho rotineiro em oportunidades de novas idéias e descoberta de talentos. Fazer realmente o estagiário aprender dentro da organização, tomar gosto pelo trabalho e prepará-lo para quem sabe um dia ser o seu sucessor. Mas aí já entra um outro assunto, a maioria dos atuais gestores fazem o papel de “chefe” e não de “líderes” como deveriam fazer, adotando formas de trabalho que não mais condizem com o mundo atual e dinâmico, afetando os estagiários e desencadeando o início do estresse organizacional.

É claro que a maioria das organizações já oferece excelentes condições de trabalho aos seus funcionários, mesmo que isso tenha levado um certo tempo para ocorrer, porém os estagiários parecem que ainda vivem nos “Tempos Modernos” de Charles Chaplin, sem saber direito o que estão fazendo, porque estão fazendo e qual o resultado que será obtido, com hora marcada para entrar, almoçar e sair, sob o preconceito e as piadinhas dos seus colegas de trabalho e sem nenhuma perspectiva profissional para o seu futuro. Tudo é incerto nessa etapa das suas vidas, as tarefas se multiplicam, uma vez que como formandos, acumulam além do trabalho na empresa o seu projeto final do curso e outros estudos extracurriculares, sem contar na pressão interna que sofrem ao se debaterem com a incerteza de serem efetivados ou não. Todos esses fatores vão pesando na vida desses estagiários e começam a se transformar em sintomas de estresse, transformando-os rapidamente em verdadeiros “estressegiários” como a própria pesquisa apontou.

Contudo, chegamos a conclusão de que mais difícil do que identificar o estresse é solucioná-lo. Lidar com pessoas diferentes, sentimentos diferentes e fatores motivacionais que servem para alguns mas para outros não, complicam ainda mais a solução desse problema. Sem dúvida, podemos perceber que aquele que aparentemente é perfeito, esconde muitas vezes um buraco negro de preocupações, angústias, tristezas, etc., o que torna para o profissional de RH um desafio ainda maior de descobrir como utilizar essa mão-de-obra sem prejudicar a saúde física e mental dos mesmos e oferecendo aquilo que todo estagiário sonha, uma oportunidade para aprender e descobrir o seu potencial.

***Rafael Nieweglowski**, administrador e pós-graduado em Gestão da Informação pela UniFAE Business

E-mail: rafaelniewe@onda.com.br / (41)8831-8963