



University of
Texas Libraries



e-revist@s

Sumários.org



Centro Universitário Santo Agostinho

revista fsa

www4.unifsanet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 23, n. 8, art. 2, p. 25-47, ago. 2026

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2026.23.8.2>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



Estresse Ocupacional em Programas de Estágio dos Estudantes de Ciências Contábeis

Occupational Stress in Internship Programs Among Accounting Students

Luciano Pinheiro de Sá

Doutor em Administração pela Universidade do Grande Rio

Professor da Universidade Federal de Juiz de Fora

E-mail: luciano.pinheiro@ufjf.br

Beatriz Nominato Lima

Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Juiz de Fora

E-mail: beatriz.nominato@estudante.ufjf.br

Endereço: Luciano Pinheiro de Sá

Campus Universitário, Rua José Lourenço Kelmer, s/n -
São Pedro, Juiz de Fora - MG, 36036-900

Endereço: Beatriz Nominato Lima

Campus Universitário, Rua José Lourenço Kelmer, s/n -
São Pedro, Juiz de Fora - MG, 36036-900.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 10/07/2026. Última versão
recebida em 03/08/2026. Aprovado em 04/08/2026.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Este estudo analisa o estresse ocupacional entre participantes de programas de estágio do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A amostra foi composta por estudantes e egressos que participaram de programas de estágio entre os anos de 2022 e 2024. Para a coleta de dados, foram aplicados dois questionários: um destinado à caracterização do perfil socioeconômico dos participantes e outro voltado à identificação dos fatores associados ao estresse ocupacional. Os instrumentos foram disponibilizados por meio do Google Forms e enviados aos participantes via e-mail. Os dados coletados foram tratados e analisados com o auxílio dos softwares IBM SPSS Statistics e Microsoft Excel. Os resultados evidenciaram a presença de estresse ocupacional entre os estagiários, indicando desafios relacionados à inclusão, ao acolhimento e às condições oferecidas pelas organizações para a promoção da saúde mental durante o estágio. O estudo contribui para ampliar a discussão sobre a saúde mental de estudantes de Ciências Contábeis, destacando a necessidade de adoção de práticas institucionais e organizacionais voltadas ao bem-estar dos estagiários.

Palavras-chaves: Saúde Mental. Estresse Ocupacional. Programas de Estágio. Estudantes de Ciências Contábeis.

ABSTRACT

This study examines occupational stress among participants in internship programs in the Accounting undergraduate program at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF), Brazil. The sample consisted of current students and graduates who participated in internship programs between 2022 and 2024. Data were collected using two questionnaires: one designed to gather participants' socioeconomic information and another aimed at identifying factors associated with occupational stress. The questionnaires were administered through Google Forms and distributed via email. The collected data were analyzed using IBM SPSS Statistics and Microsoft Excel. The findings indicate that occupational stress is prevalent among interns and reveal challenges related to organizational inclusion, support, and the promotion of mental health in the workplace. This study contributes to the literature by highlighting the importance of mental health among Accounting students and emphasizing the need for institutional and organizational initiatives to promote the well-being of interns.

Keywords: Mental Health. Occupational Stress. Internship Programs. Accounting Students.

1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo enfrenta transformações que impactam os indivíduos de forma diversa. Essas mudanças trouxeram evoluções e impactos climáticos, científicos, tecnológicos, entre outros. O ser humano, por sua vez, tem sido um dos mais afetados nessa constante evolução. Esse cenário tem contribuído para o surgimento de novas doenças mentais, decorrentes de impactos sociais, econômicos e geográficos (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022).

No início da primeira década do século XXI, passou-se a atribuir maior importância aos temas relacionados à saúde mental e ao estresse ocupacional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) fala que a saúde mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade (Brasil, Ministério da Saúde, 2024). Já segundo Claudia Eliza Papa do Prado, o estresse ocupacional caracteriza-se pelo desgaste do organismo humano e pela redução da capacidade laboral (Prado, 2016).

Os problemas relacionados à saúde mental atingem cerca de 15% de trabalhadores, conforme evidenciado pela OMS (CNN Brasil, 2022). Cabe ressaltar que a classe trabalhadora é constantemente renovada com a entrada de novos profissionais.

Santos Filho e Rech (2022) investigaram o estresse ocupacional na atuação do profissional contábil. Realizaram um estudo sob a percepção de contadores nas universidades federais brasileiras. Aplicaram a Escala de Estresse no Trabalho (EET) e utilizaram uma média aritmética para obterem respostas para análise da pesquisa. Observaram que maiores valores da EET estão vinculados à quantidade de trabalho e à falta de capacitação, sendo ligados ao cansaço e ao nervosismo. Também evidenciaram quesitos relacionados à pouca valorização e falta de autonomia no trabalho, os profissionais contábeis analisados nessa pesquisa concordaram que esses estressores não levam à irritabilidade e ao desgaste e, assim, não influenciam a atuação e o trabalho desempenhado (ANPAD, 2022).

Considerando esse contexto, observa-se que muitos estudantes têm seu primeiro contato com o mercado de trabalho através do ingresso em programas de estágio. A Lei 11.788 estabelece que os estagiários possuam a máxima de carga horária de 30 horas semanais, podendo variar até 40 horas para determinados cursos e instituições de ensino (BRASIL, 2008). Assim, estudantes optam cada vez mais por entrar em programas de estágios, dada a facilidade de combinar os estudos com a vida profissional. A Associação Brasileira de Estágios (ABRES) realizou uma pesquisa em 2021 e identificou a existência de

aproximadamente 686 mil estagiários no país do ensino superior. A mesma associação afirma que, mesmo possuindo a carga horária reduzida, o programa de estágio pode ser executado em ambiente com fatores de estresse (ABRES, 2022).

Não está claro se a participação em programas de estágio contribui para o desenvolvimento de estresse ocupacional entre os participantes. Assim, a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: qual a percepção dos estagiários acerca do estresse ocupacional na atuação em programas de estágios?

Diante do que foi exposto, o objetivo geral deste trabalho é analisar o estresse ocupacional em participantes de programas de estágio em Ciências Contábeis. Para atender ao objetivo geral, são necessários os seguintes objetivos específicos: Revisar a literatura sobre o tema; conhecer os fatores estressores e métodos validados; compreender como os fatores estressores impactam os estagiários; relacionar os fatores sociais e econômicos aos fatores estressores.

Para atender a esses objetivos, a pesquisa será aplicada em estudantes e egressos da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) do curso de Ciências Contábeis que participam de programa de estágio.

O presente trabalho busca trazer uma maior importância e atenção para a saúde mental dos estudantes da FACC, emergindo se os estágios que hoje não são obrigatórios, porém são realizados por uma parte desses de estudantes, contribuem para fatores estressores.

A presente pesquisa limita-se aos estudantes da FACC que participaram de programas de estágio entre 2022 e 2024. Este estudo está sendo aplicado com o intuito de dar maior atenção e importância para a saúde mental de estudantes que estão vinculados a programas de estágio, partindo da premissa de estudos anteriores que mostram um crescimento de doenças mentais entre os profissionais de contabilidade (JORNAL CONTÁBIL, 2022).

O Jornal Contábil trouxe uma reportagem que abordou os principais problemas de saúde que os profissionais de finanças e contabilidade enfrentam. Assim, de acordo com a reportagem, os profissionais de contabilidade frequentemente enfrentam altos níveis de estresse devido às demandas intensas de trabalho, prazos apertados e responsabilidade pela precisão dos registros financeiros. Esse estresse crônico pode levar a problemas de saúde física e mental (JORNAL CONTÁBIL, 2022).

O presente trabalho está dividido em introdução, referencial teórico, metodologia, conclusão e considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL

Para falar sobre estresse ocupacional, precisamos entender inicialmente a definição de estresse. Buscando estabelecer uma associação, para Marques e Abreu, 2020, p. 4 e 5, o termo estresse (...)

[...] está associado a uma reação inespecífica do organismo frente a qualquer exigência. Quando um organismo é submetido a estímulos que ameacem a sua homeostase, ou seja, o seu equilíbrio, tende a reagir como um conjunto de respostas específicas que constituem uma síndrome, desencadeada independentemente da natureza do estímulo, caracterizando o estresse. Estas reações em conjunto constituem o que Selye denominou de Síndrome da Adaptação Geral (SAG) que é dividida em três fases: alarme, resistência e exaustão.

Paschoal e Tamayo (2004) afirmam que o estresse é um elemento que antecede o surgimento de diversas formas de adoecimento (TABOSA; CORDEIRO, 2018). A psicóloga Marilene Kehdi afirmou em uma entrevista dada à CNN que o estresse pode causar problemas psicológicos e emocionais, até físicos. Entre eles, dor de cabeça constante, enxaqueca, dores musculares, problemas de pele, insônia, fadiga, aumento da pressão arterial, ansiedade, crises de pânico e até depressão. De acordo com a OMS, o estresse atinge 90% da população mundial e pode causar outras doenças (CNN, 2021).

O estresse pode estar relacionado a diversas situações presentes no cotidiano dos indivíduos, sendo um deles o trabalho. O estresse relacionado diretamente ao trabalho é conhecido como estresse ocupacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). O estresse ocupacional pode ser definido, portanto, como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Claudia Eliza Papa do Prado estabelece que o estresse ocupacional é um estado em que ocorre desgaste do organismo humano e/ou diminuição da capacidade de trabalho (Prado, 2016). O estresse ocupacional pode estar relacionado a alguns transtornos mentais e o Conselho Nacional de Saúde afirmou em maio de 2023 que os transtornos mentais relacionados ao trabalho são a terceira maior causa de afastamento do trabalho e dados apontam tendência de crescimento (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

2.2 ESTÁGIOS

No Brasil, o estágio é regido pela Lei 11.788, de 25 de novembro de 2008. A presente lei está vigente até os dias atuais, ela é constituída de seis capítulos, sendo eles: Capítulo I: Da Definição, classificação e relação de estágio; Capítulo II: Da instituição de ensino; Capítulo III: Da parte concedente; Capítulo IV: Do estagiário; Capítulo V: Da fiscalização; e Capítulo VI: Das disposições legais.

No artigo 01º da Lei nº11.788/2008, é definido que o estágio é um 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.

O estágio é constituído em duas modalidades pela Lei nº 11.788 no artigo 2º, como obrigatório e não obrigatório. No curso de Ciências Contábeis e Administração, o estágio é da modalidade não obrigatória, podendo ser realizado no máximo por até dois anos, em caso de renovação de contrato, com carga horária semanal máxima de até 30 horas (Governo Federal, 2008).

O Projeto Pedagógico do curso de Ciências Contábeis (PPC) da UFJF estabelece que o estágio é de caráter não obrigatório, 300 horas de estágio permitem a flexibilização de 30 horas, até o limite de 60 horas. A comprovação é o termo de compromisso de estágio e o registro da carga horária se encontra com o preenchimento de dados no site SIGA, a plataforma oficial. Complementa ainda o PPC em seu artigo 4º que o estágio não obrigatório só poderá ser realizado em organizações com convênio para tal finalidade com a UFJF. O artigo 6º evidencia que, para o contrato de estágio não obrigatório previsto nesta norma seja assinado e reconhecido pela COE, o aluno deverá estar regularmente matriculado no curso de Ciências Contábeis da FACC da UFJF e apresentar o Plano de Atividades de Estágio e o Termo de Compromisso do Estágio à COE no momento de aprovação e renovação do estágio não obrigatório, de acordo com modelo desenvolvido pela PROGRAD (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2022).

E o artigo 9º informa que a COE do Curso de Ciências Contábeis deverá ter a composição de um Coordenador do Curso de Ciências Contábeis e de dois professores efetivos do Curso de Ciências Contábeis, eleitos pelo Conselho Departamental (Universidade Federal de Juiz de Fora, 2022).

Para fins relacionados à saúde mental ou estresse ocupacional, não há qualquer menção ou orientação sobre o assunto na Lei 11.788/2008 ou no plano pedagógico do curso de Ciências Contábeis (Universidade Federal de Juiz de Fora, 2022). Também foi analisado o Decreto-Lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943, e não foi localizada nenhuma evidência sobre orientações relacionadas à saúde mental ou ao estresse ocupacional (Governo Federal, 1943).

Entretanto, no portal de publicações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e em uma notícia na página virtual da Associação Brasileira de Estágios, há informações relacionadas ao presente tema. No portal do Ministério do Trabalho foi localizada uma publicação no ano de 2023 e teve como foco da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Canpat) o tema “Segurança e Saúde no Trabalho como princípio e direito fundamental”, abordando não somente a segurança do trabalho, mas também as questões relacionadas à saúde mental do trabalhador (Ministério do Trabalho e do Emprego, 2023).

Além disso, na página da Associação Brasileira de Estágios, no ano de 2020, existe uma notícia em sua página virtual com o título “Um olhar atento à saúde mental dos estagiários”, fazendo um alerta sobre a saúde mental dos jovens estagiários (ABRES, 2020).

2.3 PESQUISA RELACIONADA

Santos Filho e Rech (2022) investigaram o estresse ocupacional na atuação do profissional contábil. Realizaram um estudo sob a percepção de contadores nas universidades federais brasileiras, entre os meses de setembro e novembro do ano de 2021. Para realização do estudo, foram aplicados questionários via *google forms*. Após a aplicação de 65 questionários, os autores obtiveram 63 respostas, sendo nove questionários descartados devido a respostas dadas em duplicidade ou por terem sido respostas repetitivas. E, por fim, foram analisados 54 questionários em que realizaram uma separação da amostra analisada, por gênero, escolaridade, faixa etária e tempo de atuação. Para auxílio da pesquisa, foi realizada uma aplicação da Escala de Estresse no Trabalho e os autores utilizaram uma média aritmética para obterem respostas para análise da pesquisa (SANTOS FILHO; RECH, 2022).

Posteriormente, observou-se que a maior média está vinculada à quantidade de trabalho; a falta de capacitação está ligada ao cansaço e ao nervosismo, sendo afetada a qualidade do trabalho, gerando uma limitação de algumas atribuições realizadas na função de contador responsável (SANTOS FILHO; RECH, 2022).

Foram observados também quesitos relacionados à pouca valorização e à falta de autonomia no trabalho, os profissionais contábeis analisados nessa pesquisa concordaram que esses estressores não levam à irritabilidade e ao desgaste e, assim, não influenciam a atuação e o trabalho desempenhado (SANTOS FILHO; RECH, 2022).

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para realização deste trabalho e o cumprimento de seu objetivo principal, realizou-se uma pesquisa de natureza descritiva e de levantamento. Descritiva, devido à análise de dados e à divisão deles. De levantamento correspondente à obtenção de dados que ocorreu de forma primária. A pesquisa teve abordagem quantitativa para a captura dos dados. É descrito por Martins e Theófilo (2016) que a organização, sumarização e descrição de um conjunto de dados é chamada estatística descritiva. Os autores também caracterizam como pesquisa de levantamento os casos em que o pesquisador deseja responder a questões acerca da distribuição de uma variável ou das relações entre características de pessoas ou grupos, da maneira como ocorrem em situações naturais e tratam pesquisas quantitativas como aquelas cujos dados e as evidências coletados podem ser quantificados, mensurados (MARTINS; THEÓFILO, 2016).

3.2 COLETA DOS DADOS

Os participantes deste estudo foram selecionados por meio de uma base de dados, disponibilizada pela Comissão Orientadora de Estágio do curso de Ciências Contábeis. Na base de dados enviada estavam presentes os alunos(as) e egressos(as) do curso, matriculados em algum programa de estágio entre a data primeiro de janeiro de 2022 a primeiro de outubro de 2024.

Foi realizada uma análise da base de dados, da qual foram excluídos os estágios em que o mesmo aluno(a) ou egresso(a) apareciam mais de uma vez. Com isso, foi selecionado somente o vínculo mais recente de estágio que ele possuía, excluindo, dessa forma, os vínculos mais antigos de programas de estágio.

Depois da devida exclusão, foi observado que no ano de 2022 existiam 113 registros, no ano de 2023 foram registrados 63, e, por fim, no ano de 2024 foram captados 47 estagiários matriculados em programas de estágio.

Após a tratativa do banco de dados, foram desconsiderados os registros dos alunos que até a data de primeiro de outubro de 2024 estivessem pelo menos por três meses realizando estágio. Com isso, realizou-se a coleta dos dados através da aplicação de um questionário via *Google Forms*, enviado para o e-mail dos alunos matriculados e para os egressos do curso de Ciências Contábeis. Ao todo, o questionário foi enviado para 104 registrados(as).

O questionário passou por fase de teste e foi aplicado a seis estudantes como de pré-teste. Ao receber as percepções, os ajustes foram colocados. Antes do envio de sua versão final, o questionário foi submetido ao Comitê de Ética da UFJF cujo posicionamento foi de aceitação de sua aplicação. Após o retorno positivo do Comitê de ética, o questionário foi enviado para os 104 registrados(as), do qual foram obtidas 33 respostas.

O questionário enviado foi dividido em duas partes, a primeira parte teve como referência o Questionário Socioeconômico do ENADE (INEP, 2022), com o objetivo de capturar dados sociais e econômicos. Na segunda parte, foi aplicada a Escala de Estresse do Trabalho (EET), a qual teve como referência o trabalho de Validação da Escala de Estresse no Trabalho, de autoria de Tatiane Paschoal e Álvaro Tamayo, no ano de 2004.

Essa segunda parte foi composta por assertivas da EET com uso da escala Likert, com cinco opções de respostas. Um para *discordo totalmente*, dois para *discordo*, três para *não discordo nem concordo*, quatro para *concordo* e cinco para *concordo totalmente*. Os Quadros 1 e 2 descrevem as variáveis.

Quadro 1 - Questões Sociais e Econômicas

SOCIAL E ECONÔMICO	FONTE
SE.1 Qual o seu estado civil?	ENADE
SE.2 Qual o seu gênero?	ENADE
SE.3 Qual é a sua cor ou raça?	ENADE
SE.4 Qual sua nacionalidade?	ENADE
SE.5 Até que etapa de escolarização seu pai concluiu?	ENADE
SE.6 Até que etapa de escolarização sua mãe concluiu?	ENADE
SE.7 Onde e com quem você mora atualmente?	ENADE
SE.8 Quantas pessoas da sua família moram com você?	ENADE
SE.9 Qual a renda total de sua família, incluindo seus rendimentos?	ENADE
SE.10 Qual alternativa a seguir melhor descreve sua situação financeira (incluindo bolsas)?	ENADE
SE.11 Seu ingresso no curso de graduação se deu por meio de políticas de ação afirmativa ou inclusão social?	ENADE
SE.12 Em que tipo de escola você cursou o ensino médio?	ENADE
SE.13 Ao longo da sua trajetória acadêmica, você recebeu algum tipo de auxílio permanência?	ENADE
SE.14 Ao longo da sua trajetória acadêmica, você recebeu algum tipo de bolsa acadêmica?	ENADE

SE.15 Qual modalidade de ensino médio você concluiu?	ENADE
SE.16 Quantas horas por semana, aproximadamente, você dedicou aos estudos, excetuando as horas de aula?	ENADE
SE.17 Qual seu ano de nascimento?	ENADE
SE.18 Das assertivas abaixo, qual se enquadra na sua espécie de trabalho atual?	ENADE
SE.19 Nos últimos 06 meses, você fez o uso de terapia ou medicamentos psiquiátricos?	ENADE
SE.20 Atualmente qual curso superior você estuda na UFJF?	ENADE

Fonte: Questionário socioeconômico Enade (INEP, 2022).

Quadro 2 - Escala de Estresse do trabalho

ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO
EET.1 Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.
EET.2 Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.
EET.3 A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação.
EET.4 Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.
EET.5 Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas.
EET.6 Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.
EET.7 Fico irritado com discriminação/favoritismo do meu ambiente de trabalho.
EET.8 O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.
EET.9 Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.
EET.10 Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.
EET.11 A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.
EET.12 A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.
EET.13 Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.
EET.14 A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.
EET.15 Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.
EET.16 As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.
EET.17 Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.
EET.18 Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.
EET.19 Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.
EET.20 O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervosa.
EET.21 A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.
EET.22 Tenho me sentido incomodada com deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.
EET.23 Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.

Fonte: Escala de estresse do trabalho. Tatiane e Tamayo, 2004.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Dos 104 registrados em programas de estágio, obteve-se o retorno de 33 respostas consideradas válidas. Após a obtenção dos dados, análise e as devidas exclusões necessárias, os dados foram tratados com uso de *software* Excel e SPSS.

As relações entre os aspectos sociais e econômicos e dos fatores EET foram tratados por cruzamento de tabelas. Assim, a partir de um aspecto social e econômico relacionamo-lo com uma afirmativa associada ao EET.

Das 33 respostas, os dados obtidos através da questão social e econômica “SE.2 Qual o seu Gênero?” foram alcançados 22 respondentes do gênero feminino e 11 respondentes do gênero masculino.

Os dados obtidos através da questão social e econômica “SE.3 Qual é a sua cor ou raça?” foram subdivididos em duas variáveis, sendo elas “Não branca” (incluindo pardas, negras e indígenas) e “branca”. Das 33 respostas, 12 pessoas se consideraram não brancas e 21 pessoas se consideraram brancas.

Os dados obtidos através da questão social e econômica “SE.9 Qual a renda total de sua família, incluindo seus rendimentos?” foram subdivididos em duas variáveis, sendo a primeira “acima de três salários mínimos” e a segunda “abaixo de três salários mínimos”. Dos 33 respondentes, os dados obtidos foram compostos por 18 pessoas que possuem renda familiar mensal acima de três salários mínimos e 15 pessoas que possuem renda familiar mensal abaixo de três salários mínimos.

As três variáveis acima foram cruzadas, respectivamente, com todas as variáveis da Escala de Estresse de Trabalho, com o auxílio do SPSS. Após a realização de todos os cruzamentos, eles foram separados por quatro grupos de cruzamentos. A separação dos grupos está demonstrada no quadro a seguir:

Quadro 3 - Irritação com superiores

GRUPO 01: IRRITAÇÃO COM SUPERIORES
EET.1 Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.
EET.2 Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.
EET.4 Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.
EET.5 Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas.
EET.6 Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.
EET.17 Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quadro 4 - Comunicação e informação

GRUPO 02: COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO
EET.3 A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação.
EET.9 Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.
EET.18 Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.
EET.21 A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quadro 5 - Condições de trabalho

GRUPO 03: CONDIÇÕES DE TRABALHO
EET.7 Fico irritado com discriminação/favoritismo do meu ambiente de trabalho.
EET.8 O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.
EET.10 Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.
EET.11 A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.
EET.12 A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.
EET.14 A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.
EET.15 Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.
EET.19 Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.
EET.20 O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervosa.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quadro 6 - Crescimento e capacitação

/GRUPO 04: CRESCIMENTO E CAPACITAÇÃO
EET.13 Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.
EET.16 As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm-me deixado angustiado.
EET.22 Tenho me sentido incomodada com deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.
EET.23 Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**4.1 Agrupamento 1: irritação com os superiores****4.1.1 Resultados quanto ao gênero**

Quanto ao gênero informado, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Feminino e Masculino, a partir das EET (4) e EET (5). Assim, não dão possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à irritação com os superiores entre estagiários masculinos e femininos.

Com a análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a EET (1), podem ser observadas algumas divergências, pois 59,1% das mulheres marcaram as escalas 4 ou 5. No caso dos homens, esse resultado fica em 27,3%. Tais resultados apontam que as pessoas do gênero feminino que estão atuando em programa de estágio se sentem menos valorizadas que os estagiários homens.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a Escala de EET (6) apontou que cerca de 18,10% de pessoas do gênero feminino se incomodam com a falta de confiança do seu superior, enquanto as pessoas do gênero masculino não demonstraram em suas respostas incômodo perante essa afirmativa. Sendo assim, a análise demonstra que

pessoas do gênero feminino são mais afetadas do que pessoas do gênero masculino. Esse resultado também pode indicar uma deficiência nos ambientes corporativos de confiabilidade maior com pessoas do gênero feminino.

Por fim, a análise obtida pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e as EET (12) e EET (17) apontou um resultado diferente dos demais, uma vez que as pessoas do gênero masculino demonstraram estar mais insatisfeitas do que as pessoas do gênero feminino. Aponta-se que pessoas do gênero masculino demonstram mais nervosismo com superiores que dão ordens contraditórias e com o mau tratamento de superiores na frente dos colegas de trabalho.

4.1.2 Resultados quanto à cor declarada

Quanto à cor declarada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Brancas e Não Brancas, a partir das EET (2), EET (4) e EET (5). Assim, não há possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à irritação com os superiores entre pessoas brancas e não brancas.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (1) apontou que 66,7% das pessoas que se identificaram como não brancas responderam que se sentem pouco valorizadas em comparação a pessoas brancas. Em contrapartida, as pessoas que se identificaram como brancas responderam da mesma forma, porém com um total de 38,10%. O resultado obtido aponta um sentimento de desvalorização das pessoas não brancas em comparação às pessoas brancas.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (6) apontou que 16,6% das pessoas que se identificaram como não brancas responderam que se sentem pouco valorizadas em comparação a pessoas brancas. Em contrapartida, as pessoas que se identificaram como brancas responderam da mesma forma, porém com um total de 9,5%. O resultado obtido aponta uma percepção de menor valorização das pessoas não brancas perante as pessoas brancas.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (17) apontou que 25% das pessoas que se identificaram como não brancas responderam que se sentem pouco valorizadas em comparação a pessoas brancas. Em contrapartida, as pessoas que se identificaram como brancas responderam da mesma forma, porém com um total de 9,6%. Os valores obtidos são bem próximos do resultado anterior, sendo possível observar o mesmo resultado para essa análise.

4.1.3 Resultados quanto à renda

Quanto à renda familiar declarada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para mais que três salários mínimos e menos que três salários mínimos a partir das EET (1), EET (6) e EET (17). Assim, não há a possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à irritação com os superiores entre pessoas que possuem maior renda e pessoas que possuem menor renda.

Na análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à renda declarada e a EET (5), foi possível observar uma diferença significativa, pois 16,7% das pessoas com renda familiar mensal acima de três salários mínimos apontaram que se sentem irritadas por seu superior encobrir seu trabalho bem-feito diante de outras pessoas, enquanto pessoas que possuem menos que três salários mínimos não apresentaram concordância com a assertiva. Esse resultado aponta que pessoas com renda familiar superior a três salários mínimos demonstram uma irritabilidade maior com a postura de seus superiores do que pessoas que possuem renda familiar menor que três salários mínimos, demonstrando assim uma maior sensibilidade e desejo maior de valorização de quem possui uma renda maior.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à renda declarada e as EET (2) e EET (4) também apontou resultados diferentes, demonstrando que pessoas que possuem renda familiar maior concordaram mais com a afirmativa do que pessoas com a renda menor, sendo também possível observar maior desejo de valorização perante esse grupo.

4.2 Agrupamento 2: comunicação e informação

4.2.1 Resultados quanto ao gênero

Quanto ao gênero informado, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Feminino e Masculino a partir das EET (3), EET (9), EET (18) e EET (21). Assim, não há a possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à comunicação e informação entre estagiários masculinos e femininos.

4.2.2 Resultados quanto à cor declarada

Quanto à cor declarada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para branca e não branca a partir das EET (9). Assim, não há

possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à comunicação e informação entre estagiários que se denominaram como brancos e não brancos.

Quanto à cor declarada, os resultados das EET (3) e EET (21) apresentaram um resultado idêntico, em que 14,3% das pessoas que se identificaram como brancas e 25% das pessoas que se identificaram como não brancas concordaram com a assertiva, demonstrando assim que as pessoas não brancas se sentem mais afetadas do que pessoas brancas. O resultado apresentado no cruzamento com a Escalas de EET (9) não demonstrou uma variação similar às EET (3) e EET (21).

Já no resultado entre a cor declarada juntamente com a EET (18), foi possível concluir que 50% das pessoas que se identificaram como não brancas responderam que se sentem irritadas com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais, no entanto apenas 14,3% das pessoas que se identificaram como brancas compartilharam da mesma irritabilidade perante a deficiência de informações. Sendo assim, conclui-se que pessoas não brancas não possuem a mesma percepção de clareza das pessoas brancas, podendo apontar uma desigualdade entre os grupos, sendo a variável que demonstrou maior diferença entre a comparação.

4.2.3 Resultados quanto à renda

A renda familiar mensal declarada e os resultados das EET (3) e EET (21) apresentaram um resultado semelhante, em que 22,3% das pessoas nas Escalas de Estresse do Trabalho identificaram possuir renda familiar maior que três salários mínimos e 13,3% das pessoas que se identificaram possuir renda familiar menor que três salários mínimos afirmaram concordar com as afirmativas das escalas, sendo possível concluir como análise que as pessoas de renda familiar maior se sentem mais incomodadas do que as pessoas com renda familiar menor.

A análise obtida pelo cruzamento de dados entre renda e a EET (18) apontou um resultado diferente dos demais, uma vez que as pessoas que possuem renda familiar menor demonstraram mais insatisfação do que as pessoas com renda familiar maior. Aponta-se que a falta de informações impacta e gera mais desconforto às pessoas com essa realidade econômica.

No confronto com o fator renda e a EET (9) foi possível constatar que 27,8% das pessoas que possuem renda familiar mensal acima de três salários mínimos se sentem mais incomodadas com a falta de informações sobre suas tarefas no trabalho, enquanto apenas

6,7% das pessoas que possuem renda familiar mensal abaixo de três salários mínimos apontaram esse incômodo. Sendo assim, é possível observar que pessoas com renda familiar maior possuem uma expectativa maior perante as pessoas com renda menor.

4.3 Agrupamento 3: condições de trabalho

4.3.1 Resultados quanto ao gênero

Quanto ao gênero informado, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Feminino e Masculino a partir das EET (7), EET (8), EET (10) e EET (20). Assim, não há possibilidade de assumir que existem variações de estresse quanto às condições de trabalho entre estagiários masculinos e femininos.

Na análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a EET (11), o cruzamento de tabelas apontou que 22,70% das pessoas do gênero feminino responderam que a falta de autonomia na execução do seu trabalho é desgastante, enquanto 9,10% das pessoas do gênero masculino compartilharam do mesmo pensamento. Os dados apontam que pessoas do gênero feminino sentem mais impacto com a falta de autonomia em comparação a pessoas do gênero masculino, podendo indicar uma falta de credibilidade das empresas em relação a pessoas do gênero feminino.

Em relação à análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a EET (12), esse cruzamento entre tabelas mostrou que 40,90% das mulheres apontam que a distribuição das tarefas no seu ambiente de trabalho causa nervosismo, enquanto 9,10% dos homens apontaram isso, confirmando que as mulheres se sentem mais nervosas com a divisão de tarefas. Essa análise pode apontar uma desigualdade de gênero das instituições na divisão das tarefas, podendo indicar uma sobrecarga desse grupo.

Referentemente à análise realizada pelo cruzamento de dados quando ao gênero e a EET (14), a junção das tabelas demonstrou que 31% das mulheres afirmaram que “a competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor”, por sua vez, dos 11 respondentes homens, apenas 18,2% apresentaram a mesma percepção, demonstrando maior irritabilidade entre o gênero feminino no ambiente corporativo.

Por último, a análise realizada pelo cruzamento de dados perante o gênero e as EET (15) e EET (19) também apontou resultados diferentes, demonstrando que pessoas do gênero masculino tiveram maior concordância do que pessoas que se declararam ser do gênero feminino, demonstrando uma percepção de maior sensibilidade ao mau humor por ter que

trabalhar durante muitas horas seguidas e o incômodo por trabalhar em tarefas abaixo do seu nível de habilidade.

4.3.2 Resultados quanto à cor declarada

Quanto à cor declarada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para brancos e não brancos a partir das EET (8) e EET (19). Assim, não há possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto às condições de trabalho entre estagiários que se identificaram como brancos e não brancos.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (10) revela que, dos respondentes não brancos, 41,7% ficaram incomodados “por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes”, enquanto apenas 9,5% das pessoas que se consideram como brancas possuem essa percepção. Essa análise propõe que pode ocorrer uma diferença de oportunidades de exercer tarefas importantes entre os grupos, justificando, assim, a diferença entre as porcentagens respondidas pelos dois grupos.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (12), dos 12 respondentes não brancos, 50% responderam que a competição no ambiente de trabalho causa mau humor, enquanto 19,1% das pessoas brancas apontaram a mesma perspectiva. Essa análise indica uma percepção diferente entre os públicos relacionados à competição no ambiente de trabalho.

As análises realizadas pelo cruzamento de dados perante a cor declarada e as EET (7), EET (10), EET (11), EET (12), EET (14), EET (15) e EET (20) não apresentaram variância discrepante em relação aos cruzamentos, porém as escalas revelaram que o público que se declarou como não branco apresenta maior desconforto do que as pessoas que se declararam como brancas.

4.3.3 Resultados quanto à renda

Quanto à renda informada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Feminino e Masculino, a partir das EET (8), EET (10), EET (12), EET (14), EET (15), EET (19) e EET (20). Assim, não há possibilidade de assumir que existem variações de estresse quanto às condições de trabalho entre estagiários de maior renda e menor renda.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (7) informa que, dos 18 respondentes que possuem a renda familiar acima de três salários

mínimos, 38,72% das pessoas responderam que ficam irritadas com o favoritismo no ambiente de trabalho. A mesma percepção não foi apontada pelo grupo de pessoas que possui renda familiar abaixo de três salários mínimos, pois 20% apontaram sentir a mesma irritabilidade perante essa situação. O grupo com renda maior é mais sensível ao fator de estresse (EET 17), uma vez que o grupo na pesquisa teve esse apontamento.

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e a EET (11) não demonstrou uma variância discrepante, mas também foi possível analisar que as pessoas com renda familiar maior se sentem mais desconfortáveis com a falta de autonomia do que as pessoas que possuem renda menor.

4.4 Agrupamento 4: crescimento e capacitação

4.4.1 Resultados quanto ao gênero

Quanto ao gênero informado, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Feminino e Masculino a partir das EET (22) e EET (23). Assim, não há possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto ao crescimento e capacitação entre estagiários masculinos e femininos.

Com a análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a EET (13), a junção das tabelas apontou que dos 22 respondentes do gênero feminino, 21,10% responderam que “Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.” Porém, nenhum dos 11 respondentes do gênero masculino apontou o mesmo entendimento, demonstrando, assim, um indício de que o público feminino pode sofrer exclusão em relação ao público masculino.

Pela análise realizada pelo cruzamento de dados quanto ao gênero e a EET (16), foi possível analisar que aproximadamente 54,5% dos 33 participantes responderam que as poucas perspectivas de crescimento na carreira causam sentimento de angústia. Essa análise apontou essa percepção para ambos os gêneros.

4.4.2 Resultados quanto à cor declarada

Quanto à cor declarada, os resultados não demonstram importantes variações entre os percentuais associados para Branca e Não branca a partir das EET (13) e EET (16). Assim, não existe possibilidade de assumir que existam variações de estresse quanto à irritação com os superiores entre pessoas brancas e não brancas.

As análises realizadas pelo cruzamento de dados quanto à cor declarada e as EET (22) e EET (23) demonstraram que pessoas que se declararam como não brancas têm sentido maior incômodo com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional e com a realização de tarefas que vão além da capacidade.

4.4.3 Resultados quanto à renda

A análise realizada pelo cruzamento de dados quanto à renda e a EET (16) mostra que, no cruzamento dessas tabelas, é possível analisar que os respondentes que possuem renda familiar acima de três salários mínimos apresentaram concordância de 38,9% e 22,2%, em comparação os respondentes que apontaram renda familiar menor que três salários mínimos apresentaram concordância de 26,7% e 20%. Visto isso, quem detém renda familiar maior possui uma percepção de incômodo maior do que pessoas que possuem renda familiar menor. Uma vez que a pesquisa mostrou um percentual maior para o primeiro grupo, demonstrando que quem se encontra em ambiente familiar com renda maior é mais sensível ao fator da EET(16).

Através das análises realizadas pelo cruzamento das EET (13), EET (22) e EET (23), foi obtido maior número de respondentes que possuem maior renda familiar, revelando uma percepção mais sensível em relação ao público com renda menor.

4.5 Discussões

A pesquisa realizada conseguiu captar com êxito dados importantes através das análises feitas com o cruzamento de tabelas. A pesquisa teve como público-alvo pessoas que atuaram em programas de estágio no período de 2022 a 2024.

E, apesar de a amostra ter sido distinta da amostra utilizada no trabalho relacionado com a pesquisa, foi possível capturar alguns dados que podem ser relacionados com o que foi exposto por Rech e Santos Filho (2022).

O trabalho exposto, no referencial teórico no capítulo de trabalhos relacionados, teve como principal objetivo fazer uma relação entre os fatores do estresse ocupacional com a atuação dos profissionais contábeis responsáveis pelas universidades federais. (RECH; SANTOS FILHO, 2022).

O trabalho relacionado, na apresentação dos seus resultados, os dividiu em dois tópicos: o primeiro apontando a “percepção dos contadores sobre os estressores” que apresentou média maior vinculada à quantidade de trabalho e à falta de capacitação ligada ao cansaço e ao nervosismo, sendo afetada a qualidade do trabalho, gerando limitação de

algumas atribuições realizadas na função de contador responsável (SANTOS FILHO; RECH; 2022).

O segundo resultado apresenta a “percepção dos gêneros quanto aos estressores”, que apontou quesitos relacionados à pouca valorização e falta de autonomia no trabalho. Os profissionais contábeis analisados nesta pesquisa concordaram que esses estressores não levam à irritabilidade e ao desgaste e, assim, não influenciam a atuação e o trabalho desempenhado (SANTOS FILHO; RECH; 2022).

A percepção dos gêneros apontou uma maior percepção dos estressores para o gênero feminino, algo que também foi apontado na pesquisa realizada. O gênero feminino demonstra mais irritação com seus superiores, com mulheres mais insatisfeitas com as condições de trabalho e frustradas perante as perspectivas de crescimento e capacitação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o estresse ocupacional em participantes de programas de estágio do curso de Ciências Contábeis da UFJF, nos anos de 2022 a 2024. Foi realizado um estudo de natureza descritiva e de levantamento, que teve como abordagem métodos quantitativos para a captura dos dados.

Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário via *Google Forms*, o qual foi enviado por e-mail aos alunos matriculados e a egressos do curso de Ciências Contábeis. O presente trabalho foi submetido à análise do Comitê de Ética e, após o retorno positivo desse Comitê, o questionário foi enviado para os 104 registrados, dos quais foram obtidas 33 respostas válidas.

Após a obtenção dos dados, foi possível concluir que as pessoas do gênero feminino, matriculadas em programas de estágio, se sentem mais irritadas com seus superiores, mais insatisfeitas com as condições de trabalho e frustradas perante as perspectivas de crescimento e capacitação. Demonstrando, assim, uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho, em que tal perspectiva gera um estresse maior nesse público em comparação ao público de gênero masculino, apontando uma maior probabilidade de estresse ocupacional em pessoas do gênero feminino.

Também foi possível constatar que as pessoas que se declararam como não brancas, na amostra analisada, se mostraram mais sensíveis à irritação com seus superiores, mais desapontadas com a comunicação e informação, menos satisfeitas com as condições de trabalho oferecidas e desapontadas com a falta de crescimento e capacitação. Tal análise aponta uma desigualdade racial nas experiências de estágio vivenciadas por esse público,

apontando assim uma falha no meio corporativo. Dessa forma, é possível constatar que pessoas não brancas são mais propícias ao desenvolvimento de estresse ocupacional em comparação a pessoas brancas.

Ainda, foi possível identificar que os estagiários que possuem renda familiar maior que três salários mínimos revelaram uma maior irritação com seus superiores, maior frustração com a comunicação e informação, menor satisfação com as condições de trabalho e descontentamento com o crescimento e capacitação. O grupo de estagiários que possui maior renda familiar demonstrou ter mais expectativa com o meio corporativo do que os estagiários de menor renda, apontando, assim, maior insatisfação e chance maior com o desenvolvimento de estresse ocupacional.

O presente trabalho identificou que o estresse ocupacional está presente na vida dos estagiários e apontou limitações de inclusão e desenvolvimento do meio corporativo para melhor recepção e atenção com a saúde dos estagiários.

Diante dessas análises, como sugestões de pesquisas futuras, este trabalho pode ser aplicado a estagiários de outros cursos, modificando assim o público-alvo. Uma alternativa de pesquisa seria a aplicação a um público maior, em que seria possível estudar melhor e apontar possíveis outros fatores que podem contribuir para o estresse ocupacional. E, por fim, para pesquisas futuras, este mesmo trabalho poderia ser aplicado em outras faculdades de outras regiões, para melhor análise e verificação dos fatores de estresse em outra localidade.

REFERÊNCIAS

ABRES. A lei de estágio é cheia de benefícios. ABRES, Brasil, 11 dez. 2022. Disponível em: <https://abres.org.br/2022/12/11/artigo-a-lei-de-estagio-e-cheia-de-beneficios-redegn/>. Acesso em: 22 maio 2024.

ABRES. Um olhar atento à saúde mental dos estagiários. ABRES, 2020. Disponível em: <https://abres.org.br/2020/11/19/um-olhar-atento-a-saude-mental-dos-estagiarios/>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 maio 1943. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde mental. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na saúde mental no Brasil. 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Saúde mental do trabalhador é o foco da CANPAT 2023, diz ministro Luiz Marinho. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/abril/saude-mental-do-trabalhador-e-o-foco-da-canpat-2023-diz-ministro-luiz-marinho>. Acesso em: 22 maio 2024.

CNN BRASIL. Entenda os sinais de alerta do estresse que atinge 90% da população mundial. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/entenda-os-sinais-de-alerta-do-estresse-que-atinge-90-da-populacao-mundial/>. Acesso em: 22 maio 2024.

INEP. Questionário Socioeconômico do ENADE. Brasília, 2022.

JORNAL CONTÁBIL. Os principais problemas de saúde que os profissionais de finanças e contabilidade enfrentam. Jornal Contábil, Brasil, 25 dez. 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/noticia/81495/os-principais-problemas-de-saude-que-os-profissionais-de-financas-e-contabilidade-enfrentam>. Acesso em: 22 maio 2024.

MARQUES, Valéria; ABREU, Juliana Andrade de. Estudo sobre saúde ocupacional. 2020. p. 4. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/288_Estresse%20ocupacional,%20conceitos%20fundamentais%20para%20o%20seu%20gerenciamento.pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THÉOPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, diz OMS. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/>. Acesso em: 22 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção. 17 jun. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 22 maio 2024.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>. Acesso em: 22 maio 2024.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>. Acesso em: 22 maio 2024.

SANTOS FILHO, Manoel Francelino dos; RECH, Ilírio José. O impacto do trabalho remoto na saúde mental. 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/1d3b7f1f8a7625f8d5e700dcf0d9ae68.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

TABOSA, Mirely Priscilla Oliveira; CORDEIRO, Adriana Tenório. Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. *Revista de Carreiras e Pessoa*, 2018. Disponível em: Vista do Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma Cooperativa de Médicos de Pernambuco. Acesso em: 22 maio 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Projeto pedagógico do curso de Ciências Contábeis. 2022. Disponível em: https://www2.ufjf.br/cienciascontabeis/wp-content/uploads/sites/176/2023/05/PPC_CC_2022_1112_Versao_Final_Curriculariza%C3%A7%C3%A3o-Extens%C3%A3o-2022.pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SÁ, L. P; LIMA, B. N. Estresse Ocupacional em Programas de Estágio dos Estudantes de Ciências Contábeis. **Rev. FSA**, Teresina, v. 23, n. 8, art. 2, p. 25-47, ago. 2026.

Contribuição dos Autores	L. P. Sá	B. N. Lima
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.		X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X