

## Desafios à manutenção da saúde: Experiências de estagiárias em turismo

**Marlon Samir de Souza Scarabelli Lima<sup>1</sup>, Alessandra Carrara<sup>1</sup>, Kerley Dos Santos Alves<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Graduando em Turismo. Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), 35400-000, Ouro Preto/MG, Brasil

<sup>2</sup>Docente do Departamento de Turismo. Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), 35400-000, Ouro Preto/MG, Brasil

E-mail do autor correspondente: marlon.lima@aluno.ufop.edu.br

Submetido em: 31 out. 2023. Aceito em: 15 jan. 2024

### Resumo

O presente trabalho teve o objetivo de analisar as condições e vivências no trabalho dos estagiários do curso bacharel de turismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), nos tempos atuais, e as implicações em sua saúde mental. O artigo, com a abordagem qualitativa, se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica descritiva de natureza exploratória. A partir do levantamento, sintetizam-se algumas considerações: os estagiários estão vulneráveis a desconfortos nos respectivos ambientes de trabalho, todavia, a satisfação profissional segue positiva em alguns casos, e, naqueles não convictos, há falta de estrutura e qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-Chaves:** Saúde, Turismo, Estágio.

### Abstract

#### **Challenges to health maintenance: Internship experiences in tourism**

The aim of this study was to analyze the working conditions and experiences of trainees on the Bachelor of Tourism course at the Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) today, and the implications for their mental health. The article, which takes a qualitative approach, is characterized as descriptive bibliographical research of an exploratory nature. From the survey, some considerations can be summarized: trainees are vulnerable to discomfort in their respective work environments, but job satisfaction remains positive in some cases, and in those who are not convinced, there is a lack of structure and quality of life at work.

**Keywords:** Health, Tourism, Work.

### Introdução

A relação entre a Universidade e a comunidade deve ser orientada de modo a impactar positivamente a sociedade, com a instituição de ensino assumindo a

responsabilidade pela formação técnico-científica dos membros da comunidade em que está inserida. Essa interação pode se manifestar por meio de diversas abordagens, sendo o estágio uma delas. O estágio viabiliza a interação entre o meio acadêmico e a sociedade, com o intuito de

integrar o estudante no contexto em que as atividades se envolvem.

Após passar pelo momento da escolha e o ingresso na Universidade, o estudante inicia seu processo de formação profissional. Essa etapa, a qual geralmente dura um período de quatro a seis anos, é marcada por vivências individuais e coletivas que demandam responsabilidades. E surgem então acontecimentos especiais da vida, como o distanciamento do núcleo familiar realizado por muitos jovens em busca do diploma de nível superior, além da tomada de decisões importantes, já que se inicia a vida adulta (ASSIS; OLIVEIRA, 2011).

Este trabalho leva em consideração as tarefas desempenhadas pelos estagiários em um contexto de negócios, que pode ser muito semelhante ao que um funcionário contratado faria. Embora os estagiários sejam supervisionados por seus mentores, não podem assumir total responsabilidade pela realização de seu trabalho porque estão no processo de aprendizagem contínua e devem seguir seus supervisores. É imprescindível que todos os cuidados necessários devem ser monitorados, cuidados esses relacionados à saúde e prevenção de doenças e acidentes, isso inclui de forma essencial os cuidados com a saúde mental dos estagiários. Permanecendo atento aos riscos decorrentes de fatores relacionados aos ambientes, condições e formas de organização do trabalho.

A saúde mental dos estagiários pode ser prejudicada pela sobrecarga de trabalho. Quando os estagiários têm muito trabalho a fazer, eles podem se sentir estressados, sobrecarregados e incapazes de lidar com suas tarefas. Isso pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão, esgotamento e falta de motivação. Além disso, quando os estagiários têm muito trabalho, podem ter dificuldade em gerenciar

seu tempo e equilibrar sua vida profissional e pessoal. A grande quantidade de funções pode levar a falta de sono, má alimentação, falta de atividade física e isolamento social, o que pode agravar ainda mais os problemas de saúde mental. Por isso, é importante que as empresas e supervisores proporcionem apoio e orientação aos estagiários para ajudá-los a gerenciar sua carga de trabalho de forma eficaz e equilibrar suas vidas profissionais e pessoais. Isso pode incluir treinamento em gerenciamento de tempo e comunicação, oferecer flexibilidade de horários e incentivar o trabalho em equipe para distribuir a carga de trabalho de forma mais equitativa.

Apesar das dificuldades enfrentadas, principalmente as falhas presentes em um sistema que desmotiva o futuro estagiário, o estágio vem possibilitando a oferta de ações inclusivas e que estimulem as parcerias entre setores, especialmente a parceria ensino-trabalho. A participação dos estudantes em serviços constituídos sob a lógica do novo modelo curricular pode ser entendida como um dos aspectos que reorienta a formação, além de ser um cenário de compreensão e oferta de ações de cuidado articuladas com as reais necessidades da vida cotidiana dos usuários.

## **Objetivo**

O objetivo da pesquisa foi analisar as condições e vivências no trabalho dos estagiários do curso bacharel de turismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). A pesquisa buscou compreender o contexto do trabalho durante o estágio, as exigências enfrentadas pelas estudantes, bem como as vivências negativas e positivas que surgiram ao longo desse período. Além disso, foram analisados os possíveis problemas físicos, psicológicos e sociais decorrentes do estágio, a fim de proporcionar uma

visão abrangente sobre essa etapa formativa e identificar áreas que possam necessitar de intervenções ou melhorias para o bem-estar dos estudantes.

## **Fundamentação teórica**

Estágio é um ato educativo escolar supervisionado, realizado no ambiente de trabalho, com o propósito de preparar os educandos para o exercício produtivo, e é destinado a estudantes matriculados no ensino regular de instituições de educação superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, conforme estabelecido pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. É garantido que o tempo de estágio não ultrapasse 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Esporadicamente, é excedido esse limite em determinadas empresas, o que não segue o que a Lei diz, apontando assim a irresponsabilidade da empresa.

O que as organizações devem possuir de expectativas é que os estagiários apreciem a oportunidade para se desenvolverem como um profissional que ofereça um trabalho com qualidade, compromisso e responsabilidade, assim como qualquer outro colaborador. Em contrapartida, nem sempre a empresa age em conformidade com a Lei, não respeitando os horários estipulados, a jornada de afazeres de um estagiário e as atividades previstas para o conhecimento.

Com frequência, o estágio é percebido pelos empregadores como uma alternativa de custo reduzido, com poucas obrigações, o que, por sua vez, pode desvalorizar e desmotivar os estudantes

que buscam desenvolver suas habilidades e conhecer um campo específico em que desejam ingressar. Importante ressaltar que o estágio não estabelece um vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que sejam observados os requisitos legais, não gerando, assim, obrigações sociais, trabalhistas e previdenciárias, conforme definido nos artigos 3º e 15 da Lei nº 11.788/2008. Não obstante estar amparado por lei, a realidade do nosso sistema frequentemente expõe muitos estagiários à prática de serem explorados

De acordo com Harris (1989, p. 13) “um sentimento experienciado pelo trabalhador em resposta à situação total do trabalho” pode ser entendido como satisfação no trabalho, logo, se não há condições saudáveis e que proporcionem a boa atuação do funcionário, não haverá satisfação e por consequência o equilíbrio psíquico deste. Quando as condições não são saudáveis e não permitem uma boa atuação do funcionário, a satisfação pode ser comprometida, afetando assim o equilíbrio psíquico do indivíduo. Portanto, é crucial criar um ambiente de trabalho propício para promover o bem-estar dos funcionários.

Se os estagiários tiverem a sua saúde mental assegurada com a devida atenção no ambiente de estágio, então haverá diminuição do absenteísmo, da insatisfação, da diminuição da qualidade de vida, e dos possíveis transtornos mentais ocasionados por um ambiente que não favoreça a realização de suas tarefas de maneira satisfatória, o que irá impactar tanto a empresa quanto o desempenho do estagiário (PEREIRA, 2019, p.20).

Além disso, investir na saúde mental dos estagiários não apenas beneficia o indivíduo em si, mas também traz vantagens significativas para a empresa. Essas melhorias contribuem para minimizar possíveis transtornos mentais que poderiam ser ocasionados por um ambiente

desfavorável, impactando positivamente tanto a empresa quanto o desempenho do próprio estagiário.

## Metodologia

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, visando aprofundar a compreensão do tópico em questão. Como Patton (2002, p. 13) destaca de maneira pragmática:

se você quer saber quanto uma pessoa pesa, use uma escala (...). Se você quer entender o que o peso significa para ela (...), você precisa questioná-la, descobrir suas experiências e ouvir suas histórias.

Para coletar os dados, utilizamos questionários eletrônicos estruturados, contendo questões com respostas em escala, variando de "nunca" a "sempre". Esses questionários foram administrados a seis alunas estagiárias, atuando em diversas áreas do turismo, incluindo desenvolvimento humano, eventos, pousadas e setor público. Todas as participantes são alunas de graduação no curso de Bacharelado em Turismo da Universidade Federal de Ouro Preto. A escolha de utilizar questões de resposta em escala visou obter respostas mais objetivas das entrevistadas, embora a abordagem da pesquisa seja qualitativa.

As seis alunas estão distribuídas nos períodos do curso, com uma aluna no quarto período, duas no sexto, duas no sétimo e uma no oitavo período. Nosso objetivo é compreender a percepção delas e a experiência acumulada durante seus estágios, bem como analisar as possíveis causas, efeitos e implicações em sua saúde mental.

Adicionalmente, aplicamos o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimentos (ITRA) nos questionários para incluir aspectos emocionais e habitacionais. O ITRA tem como finalidade

identificar elementos do ambiente de trabalho que podem influenciar a saúde física, mental e social das trabalhadoras, fornecendo insights para a implementação de medidas preventivas e corretivas de promoção da saúde e prevenção de doenças ocupacionais (MENDES, 2007). Perguntas relacionadas a confiança, responsabilidade, liberdade, criatividade, cooperação e satisfação nas empresas em que estagiaram foram incluídas para aprofundar a análise do tema.

## Análise e Discussão

Foram utilizados quatro formulários eletrônicos, abrangendo questões relacionadas às experiências de estágio, incluindo aspectos positivos e negativos, problemas de natureza física e psicológica, bem como as demandas associadas. Os resultados indicaram que as estagiárias relataram enfrentar uma carga de trabalho que é percebida como 'às vezes' excessiva. Além disso, frequentemente se encontram sob pressão para atender prazos e lidam com expectativas elevadas em termos de desempenho.

De acordo com dados do Ministério da Saúde (2023), a pressão no ambiente de trabalho é um dos principais fatores associados à diminuição da produtividade e ao surgimento de problemas de saúde mental. Essa pressão pode resultar em distúrbios emocionais, estresse e, em casos mais graves, na chamada 'Síndrome de Burnout' ou 'Síndrome do Esgotamento Profissional'. Essa síndrome é caracterizada por sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, sendo desencadeada por situações de trabalho desgastantes que demandam alta competitividade e responsabilidade.

A função do estagiário traz consigo exigências paradoxais: ao mesmo tempo em que a empresa cobra o cumprimento adequado dos padrões operacionais, desqualifica sua mão de obra por meio de baixos pagamentos e desvalorização de seu trabalho. É notável a defasagem entre o que é exigido e o que é ofertado pelo mercado, tratando-se de estágios em hotelaria, pois os estagiários têm responsabilidades e deveres, não apenas com seus superiores, como também com os hóspedes do hotel, cuja satisfação é, muitas das vezes, colocada acima das necessidades individuais dos empregados (SANT'ANNA; VOLTA, 2019).

No transcorrer de suas práticas enquanto estagiários, os estudantes experimentam diversas situações durante o treinamento profissional, a partir das quais afloram sentimentos multifacetados: o momento de ser colocado à prova, de aplicar seus conhecimentos, mostrar-se assertivo nas intervenções, e tudo isso com a clareza de que há um sujeito envolvido, consciente, que o observa, interage e levará consigo opiniões e conceitos a seu respeito enquanto futuro profissional. Além disso, é a primeira vez no curso de graduação que o aluno se depara com a real responsabilidade que fundamenta sua profissão: é seu dever lidar com o seu trabalho, e com a prática em geral, de uma forma consciente, reflexiva e honesta, e superar situações problemáticas envolvidas no cotidiano profissional.

No formulário proposto para as entrevistadas, há duas perguntas interligadas: “*É necessário lidar com situações inesperadas?*” e “*Existe um custo emocional associado a essa exigência?*”, trazendo concordância com o fato de ocorrer imprevistos e o desenvolvimento de sentimentos quanto ao momento vivenciado pelas estagiárias no ambiente em que cada uma delas exerceram suas

funções. Segundo Bandeira (2005), a ansiedade surge quando determinadas situações sociais são relacionadas a estímulos aversivos, talvez por conta de experiências anteriores, e surte efeito inibidor sobre o desempenho social e em particular sobre a capacidade de agir com assertividade — habilidade que envolve a afirmação dos próprios direitos e a expressão de pensamentos, sentimentos e crenças de forma direta, honesta e apropriada, sem violar os direitos de outras pessoas.

Dito isso, apresentamos a pergunta: “*É obrigada a lidar com a agressividade de outras pessoas?*”. Esta questão engloba interações com diversos atores, sejam eles clientes ou colegas de trabalho, evidenciando que as estagiárias frequentemente se veem na posição de ter que lidar com atitudes agressivas de terceiros. O turismo é uma área com diversos campos de atuação, sendo na maioria das vezes exclusivo em atendimento ao público, lidando com o nervosismo alheio e com os seus próprios sentimentos. Mesmo que seja pouco exigido, as respostas comprovam que são cobradas a lidar com a agressividade de outros, como também ser “*bonzinho*”, desrespeitando a cordialidade e a integridade das estagiárias no ambiente em que trabalham.

De acordo com Minardi (2010, p. 2), a saúde mental é o bem-estar da saúde psíquica, que corresponde à saúde da mente, assim considerada a parte do cérebro ligada aos processos psicológicos superiores, chamados de cognição, como o intelecto, o pensamento, o entendimento, a concepção e a imaginação. O local de trabalho é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por este aspecto, dependendo da política administrativa e gerenciamento adotada pelo empregador, a sua

conduta abusiva e ilícita poderá afetar a integridade psíquica do trabalhador.

Devido às respostas, é perceptível como o estagiário deve se adequar ao temperamento do cliente, sendo que nem sempre seus superiores vão cobrar de forma massiva essa gentileza e cooperação 100% ao cliente. Os estagiários também devem estar preparados para lidar com situações estressantes ou difíceis. Isso significa manter a calma, ouvir com atenção e responder com respeito e compreensão. É importante lembrar que a paciência não significa aceitar comportamentos agressivos ou rudes dos clientes, mas sim ter a capacidade de manter a calma e resolver o problema de forma profissional.

É notório nas respostas como os respectivos trabalhos irão cobrar uma certa produtividade, contudo é necessário que os ambientes de trabalho sejam favoráveis para que os estagiários se sintam confortáveis tendo como consequência a produtividade. As condições de trabalho referem-se aos aspectos físicos, sociais e organizacionais de um local de trabalho que afetam o bem-estar, a segurança e o desempenho no trabalho dos funcionários. Essas condições podem incluir o ambiente físico, como temperatura, iluminação, níveis de ruído e qualidade do ar, bem como o ambiente social, como relacionamentos com colegas de trabalho e supervisores, cultura de trabalho e políticas da empresa.

Alguns fatores que podem contribuir para boas condições de trabalho incluem remuneração e benefícios justos, oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, uma cultura de trabalho favorável, comunicação clara e um ambiente de trabalho seguro e saudável. Por outro lado, más condições de trabalho podem levar a altos níveis de estresse, baixa moral, diminuição da produtividade e problemas de saúde. Os

empregadores têm a responsabilidade de garantir que seus funcionários trabalhem em ambientes seguros e saudáveis, e existem leis e regulamentos em muitos países que protegem os direitos dos trabalhadores e estabelecem padrões mínimos para as condições de trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as condições de trabalho podem ser analisadas sob diferentes perspectivas, estruturando-se esta análise em dois níveis, nomeadamente, o ambiente de trabalho em si, e o homem no seu ambiente de trabalho:

O primeiro nível encontra-se associado à vertente organizacional, numa visão macro do trabalho, considerando componentes como a segurança e higiene no trabalho, o posto de trabalho, métodos e atividades de trabalho, entre outros. Já o segundo nível, o do homem no seu ambiente de trabalho, numa visão mais específica e dirigida ao trabalhador, há aspetos mais direcionados para a saúde, capacidades, características antropológicas e, num plano mais intrínseco, aspectos direcionados para as expectativas pessoais e para as relações estabelecidas a nível profissional (FREIRE, 1993).

Quando os colaboradores de uma empresa relatam que não possuem liberdade com a chefia para negociar o que precisam, isso pode indicar que há problemas na comunicação ou relacionamento entre os colaboradores e seus superiores. Essa falta de liberdade pode dificultar o desempenho das atividades do colaborador e impedir que ele consiga negociar recursos, prazos ou outros aspectos importantes para o desenvolvimento de suas tarefas. Isso pode afetar negativamente o engajamento e a produtividade dos colaboradores, bem como a satisfação com o trabalho e a imagem da empresa perante seus funcionários. No questionário foi feita a seguinte pergunta: *“Você possui liberdade com a chefia*

para negociar o que precisa?” e pelo menos uma estagiária respondeu que não possui liberdade com a chefia, como também não possui realização profissional. Então, compreendemos que há algum problema.

A liberdade profissional refere-se à autonomia e ao arbítrio que os indivíduos têm na tomada de decisões relacionadas ao seu trabalho ou profissão. Ele permite que os indivíduos façam escolhas com base em seu conhecimento, especialização e experiência, em vez de serem limitados por diretrizes ou diretivas estritas. Os empregadores podem apoiar a liberdade profissional oferecendo oportunidades de treinamento e desenvolvimento, promovendo uma cultura de inovação e criatividade, confiando em seus funcionários para tomar decisões dentro do escopo de sua especialização. Podendo levar a um maior envolvimento dos funcionários, satisfação no trabalho e, finalmente, melhores resultados para a organização.

Para Oliveira (2011, p. 73):

o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao bem-estar geral e à satisfação dos funcionários em seu ambiente de trabalho. Inclui uma ampla gama de fatores que podem afetar a saúde física, mental e emocional de um funcionário.

Por fim, foram feitas duas outras questões interligadas: “Com qual frequência possui dores no corpo?” e “Com qual frequência possui mau humor?”. As respostas disponíveis eram “nunca”, “raramente” e “às vezes”. É evidente que a melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho é fundamental e pode trazer inúmeros benefícios tanto para os colaboradores quanto

para a empresa como um todo. Alguns dos benefícios mais significativos incluem: melhoria no clima organizacional, redução do estresse, melhoria do relacionamento entre os colaboradores, aumento da criatividade e melhoria na imagem da empresa.

## Considerações finais

A pesquisa qualitativa revelou-se uma abordagem eficaz para atingir os objetivos do estudo sobre a saúde mental das estagiárias no setor de turismo. Essa abordagem permitiu uma análise mais profunda, explorando aspectos psicológicos e subjetivos, bem como percepções influenciadas por diversas experiências.

É fundamental reconhecer que, como qualquer trabalhador, os estagiários estão suscetíveis a problemas de saúde mental, como estresse, esgotamento, ansiedade e depressão, decorrentes das pressões inerentes ao ambiente de trabalho. Com frequência, eles enfrentam um ambiente de alta pressão, onde novas responsabilidades e expectativas são constantes. A não abordagem dessas questões pode ter sérios impactos na saúde mental dos estagiários.

Para promover a saúde mental dos estagiários, é crucial que os empregadores forneçam apoio e recursos adequados, incluindo acesso a serviços de saúde mental e aconselhamento. Muitos estagiários vivenciam a instabilidade emocional e a incerteza em relação ao seu futuro profissional, o que pode gerar preocupações significativas. Nesse sentido, os empregadores devem garantir uma comunicação transparente e feedback constante, criando um ambiente de trabalho favorável e estimulante.

Além disso, os empregadores devem priorizar a construção de um senso de comunidade e inclusão entre os estagiários. Isso pode ser

Lima, M. S. S. S.; Carrara, A.; Alves, K. S.

alcançado por meio da promoção de oportunidades para interação social e networking. A saúde mental dos estagiários deve ser uma prioridade, pois isso não apenas contribui para seu bem-estar, mas também para o sucesso em suas funções. Fornecer recursos e apoio para o gerenciamento do estresse, redução da incerteza e promoção do senso de pertencimento no local de trabalho é essencial. Essas alterações destacam a importância do apoio à saúde mental dos estagiários e a necessidade de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Marina; QUAGLIA, Maria Amélia Césari. Habilidades sociais de estudantes universitários: identificação de situações sociais significativas. **Interação em Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-55, 2005.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovado pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 10 ago. 2023.

ASSIS, Aislán Diego de; OLIVEIRA, Alice Guimarães Bottaro de. Vida universitária e Saúde Mental: Atendimento às demandas de saúde e saúde mental de estudantes de uma universidade brasileira. **Cadernos Brasileiros de Saúde Mental**, v. 2, n. 4-5, p. 163–182, 2011.

FREIRE, J. **Sociologia do Trabalho: uma introdução**. Porto: Edições Afrontamento, 1993.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaptation framework. **Advances in Nursing Science**, v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989.

MENDES, Ana Magnolia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINARDI, F. F. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Editora Juruá, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **SÍNDROME DE BURNOUT**. Site oficial do Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 21 set. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

OIT - Organização Internacional do trabalho. Site oficial disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 21 set. 2023.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods**. California: Sage, 2002.

PEREIRA, N. P. N. **Saúde Mental no trabalho dos estagiários**. 32 f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Fluminense, 2019.

SANT'ANNA, Eduardo Silva; VOLTA, Carolina Lescura de Carvalho. Vivências de prazer e sofrimento em estágios na hotelaria: reflexões à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Iberoamericana de Turismo - RITUR**, v. 9, n. 2, p. 23-40, dez. 2019.