



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIANA EVARISTO GAMA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DISCENTES EM ATIVIDADES DE
ESTÁGIO: O CASO FEAAC/UFC**

FORTALEZA

2019

MARIANA EVARISTO GAMA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DISCENTES EM ATIVIDADES DE
ESTÁGIO: O CASO FEAAC/UFC**

Monografia apresentada ao Curso Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Sueli Maria de Araújo Cavalcante.

FORTALEZA
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G177q Gama, Mariana Evaristo.
Qualidade de vida no trabalho de discentes em atividades de estágio: o caso FEAAC/UFC / Mariana Evaristo Gama. – 2019.
55 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2019.
Orientação: Profª. Dra. Sueli Maria de Araújo Cavalcante.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Modelo de Walton (1973). 3. Atividade de estágio. I. Título.

CDD 658

MARIANA EVARISTO GAMA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DISCENTES EM ATIVIDADES DE
ESTÁGIO: O CASO FEAAC/UFC**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade de Economia Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Sueli Maria de Araújo Cavalcante (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a Juliana Vieira Corrêa Carneiro
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães
Universidade Federal do Ceará (UFC)

À minha mãe,
que mesmo tendo estudado pouco sempre me incentivou a estudar muito.

“Tudo o que temos de decidir é o que fazer com o tempo que nos é dado.”
– J.R.R. Tolkien

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me guiado nestes anos de faculdade e pela proteção de todos os dias.

À minha orientadora, professora Sueli Cavalcante, por todo o apoio prestado durante a realização deste trabalho.

À minha mãe e minha avó, meus dois grandes modelos de mulher nesta vida, e minhas duas principais fontes de inspiração.

Ao meu namorado, por todo o apoio prestado e compreensão nessa fase final da minha graduação.

E a todos que de alguma forma me ajudaram em minha formação acadêmica e profissional.

RESUMO

A análise da qualidade de vida no trabalho é necessária para compreender o nível de satisfação e saúde dos funcionários de uma organização. As atividades de estágio são o primeiro contato dos alunos com a realidade prática de sua área de estudo. A constante busca de estagiários em mostrar a seus gestores sua eficiência e comprometimento, pode levá-los a estender seus limites físicos e emocionais. O presente trabalho buscou analisar a qualidade de vida no trabalho dos discentes da FEAAC/UFC em atividade de estágio entre os anos de 2018 e 2019, utilizando o modelo de QVT de Richard Walton (1973). Apresenta como fundamentação teórica os conceitos de QVT, os modelos criados por Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Westley (1979) e Nadler & Lawler (1983), o conceito e histórico de estágio e sua regulamentação. Caracteriza-se como uma pesquisa do tipo exploratória-descritiva, com abordagem quantitativa, pois usa da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário virtual e online, a partir do modelo desenvolvido por Walton (1973), abordando cada uma das oito dimensões citadas pelo autor. O resultado da pesquisa apontou que as experiências vividas durante o período de estágio influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho dos estagiários, verificando que a dimensão com médias mais altas foi a de oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana (66%) e a de menor média foi a categoria trabalho e o espaço total da vida (20%).

Palavras-chave: QVT; Estágio; Modelo de Walton (1973)

ABSTRACT

The analysis of the quality of life at work is necessary to understand the level of satisfaction and health of the employees of an organization. The internship activities are the students' first contact with the practical reality of their area of study. The constant search for trainees to show their managers their efficiency and commitment can lead them to extend their physical and emotional limits. The present work sought to analyze the quality of life in the work of the FEAAC / UFC students in the traineeship activity between the years 2018 and 2019, using Richard Walton's (1973) QWL model. It presents as theoretical foundation the concepts of QWL, the models created by Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Westley (1979) and Nadler & Lawler (1983), the concept and history of internship and its regulation. It is characterized as an exploratory-descriptive research, with a quantitative approach, since it uses quantification, both in the collection and in the treatment of information. As a tool for data collection, a virtual and online questionnaire was used, based on the model developed by Walton (1973), addressing each of the eight dimensions cited by the author. The research results showed that the experiences with the trainees had a direct influence on the quality of life in the work of the trainees, and verified that the dimension with higher averages was the immediate opportunity for the use and development of human capacity (66%) and the lowest average was the category work and the total space of life (20%)

Keywords: QWL; Internship; Walton's model (1973)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Respostas à pergunta filtro do formulário.....	33
Gráfico 2 – Gênero dos respondentes.....	34
Gráfico 3 – Faixa etária dos respondentes.....	34
Gráfico 4 – Resultado da questão 1 - “O sistema de remuneração da empresa que estagio é justo”	35
Gráfico 5 – Resultado da questão 2 - “O salário é condizente com o verificado no mercado”..	36
Gráfico 6 – Resultado da questão 3 - “A empresa trata a todos de forma igual e impessoal”....	37
Gráfico 7 – Resultado da questão 4 - “A jornada de trabalho é satisfatória”.....	38
Gráfico 8 – Resultado da questão 5 - “O ambiente físico em que exerço minhas atividades é seguro e saudável”.....	38
Gráfico 9 – Resultado da questão 6 - “A empresa incentiva a tomada de decisão para resolver os problemas inerentes ao meu local de trabalho”	39
Gráfico 10 – Resultado da questão 7 - “Me identifico com a tarefa que desenvolvo”.....	40
Gráfico 11 – Resultado da questão 8 - “O meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas”	40
Gráfico 12 – Resultado da questão 9 - “A empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte de minha atribuição ao cargo.”.....	41
Gráfico 13 – Resultado da questão 10 - “A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional”	42
Gráfico 14 – Resultado da questão 11 - “A empresa oferece oportunidades de aplicar todos os meus conhecimentos no local de trabalho”	43
Gráfico 15 – Resultado da questão 17 - “Considero bom meu relacionamento com meus colegas de trabalho”	44
Gráfico 16 – Resultado da questão 18 - “Considero bom o relacionamento entre mim e meus colegas de trabalho dentro e fora da organização”	44
Gráfico 17 – Resultado da questão 12 - “É assegurada minha privacidade dentro e fora do local de trabalho”	45
Gráfico 18 – Resultado da questão 13 - “A empresa permite que me expresse livremente, manifestando meu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente organizacional”.....	46
Gráfico 19 – Resultado da questão 14 - “Meu trabalho é monótono e rotineiro”.....	46
Gráfico 20 – Resultado da questão 15 - “Sinto orgulho perante a sociedade de trabalhar na empresa”.....	47

Gráfico 21 – Resultado da questão 16 - “A empresa investe em responsabilidade social incentivando práticas sustentáveis”	48
Gráfico 22 – Resultado da questão 19 - “Avalio como boa a imagem da empresa perante os trabalhadores”	49
Gráfico 23 – Resultado da questão 20 - “Avalio como boa a imagem dos serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade”	49
Gráfico 24 – Média de análise das dimensões.....	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Análise da QVT ao longo dos anos.....	17
Quadro 2 – Categorias para mensuração e análise da QVT segundo Walton.....	18
Quadro 3 – Indicadores da qualidade de vida no trabalho segundo Westley (1979).....	25
Quadro 4 – Níveis da escala Likert.....	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Qualidade de vida no trabalho	15
2.2 Modelos de QVT.....	17
2.2.1 <i>Modelo de Richard Walton (1973)</i>	18
2.2.2 <i>Modelo de Hackman e Oldham (1975).....</i>	22
2.2.3 <i>Modelo de Westley (1979).....</i>	24
2.2.4 <i>Modelo de Nadler e Lawler (1983).....</i>	25
2.3 Estágio: histórico e conceito.....	27
2.3.1 Regulamentação de estágio.....	28
3 METODOLOGIA.....	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	33
4.1 Análise dos dados.....	33
4.2 Análise das dimensões do modelo de Walton.....	34
4.2.1 <i>Compensação justa e adequada.....</i>	35
4.2.2 <i>Condições de trabalho seguras e saudáveis.....</i>	37
4.2.3 <i>Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana.....</i>	39
4.2.4 <i>Oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança e possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego.....</i>	42
4.2.5 <i>Integração social na organização de trabalho.....</i>	44
4.2.6 <i>Constitucionalismo na organização do trabalho.....</i>	45
4.2.7 <i>Trabalho e o espaço total da vida.....</i>	48
4.2.8 <i>Relevância social da vida do trabalho.....</i>	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

Em 2013, a morte de um estagiário do *Bank of America* iniciou uma série de debates sobre carga horária e condições de trabalho para jovens. De acordo com as notícias, ele teria sofrido um ataque epilético após trabalhar por 72 horas praticamente sem descanso. Algumas instituições se manifestaram sobre o ocorrido e, para elas, a “cultura” da carga horária excessiva entre estagiários tem aumentado desde a crise econômica de 2008 (ESTAGIÁRIO, 2013).

As atividades de estágio são o primeiro contato dos alunos com a realidade prática de sua área de estudo. Por anos, os estagiários eram utilizados apenas para contratação de mão de obra barata, a vantagem de oferecer baixa remuneração e grande vontade dos estagiários em aprender e crescer. Além disso, as tarefas atribuídas a eles eram em sua maioria de pouco uso intelectual, geralmente as que ninguém gostava de fazer (VALORIA; CZARNESKI; CERQUEIRA, 2016).

A precarização das condições de trabalho dos jovens levou à necessidade de diversas modificações nas legislações, que foram se transformando ao longo da história. O que pode ser percebido nesse processo é que mesmo após tantas modificações na lei, ainda se vê uma constante delegação de responsabilidades na condução das atividades do jovem, seja para o setor público, privado ou mesmo instituições de ensino (ADERALDO; MATOS; DUTRA, 2011).

Segundo Rodrigues (1994, p.93) “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. A qualidade de vida no trabalho (QVT) faz parte de um arco maior quanto à qualidade de vida do ser humano em si, que envolve além de trabalho, lazer, alimentação, moradia, entre outros. É um tema de suma importância no meio organizacional, ganhando destaque por sua importância estratégica (POTTA, 2014).

O conceito de QVT envolve duas perspectivas interdependentes: a visão dos gestores e dirigentes, que abrange as diretrizes, normas e práticas que visam à promoção do bem-estar coletivo e individual, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional; e a visão dos trabalhadores, com as percepções que estes constroem da organização na qual estão inseridos, que indicam os níveis de bem-estar no trabalho, de reconhecimento por parte da instituição e do coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2006).

A QVT pode ser analisada de diferentes formas: pela satisfação do indivíduo, níveis de estresse, entre outros. Para Burd (2017), qualidade de vida no trabalho é um conceito mutável. Cada pessoa tem a sua percepção sobre o assunto, e cada fase da carreira pode exigir elementos diferentes na contabilidade da satisfação.

A busca dos estagiários em mostrar a seus gestores sua eficiência e comprometimento, pode levá-los a estender seus limites físicos e emocionais. Neste contexto, surge o seguinte questionamento que norteará esta pesquisa: qual a percepção de qualidade de vida no trabalho dos alunos da FEAAC em atividades de estágio entre 2018 e 2019?

Com o intuito de responder este questionamento, este trabalho tem como **objetivo geral** avaliar a qualidade de vida no trabalho dos alunos da FEAAC com atividades de estágio entre 2018 e 2019, com base no modelo de Walton (1973). Os **objetivos específicos** são:

- a. Identificar a percepção dos estagiários nas ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho realizadas pelas organizações;
- b. Destacar o nível de satisfação dos estagiários em relação aos fatores de QVT definidos no modelo de Walton (compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social)
- c. Identificar os fatores de QVT de maior relevância na percepção dos estagiários

Esta monografia está organizada da seguinte forma: a introdução, que é o tópico 1, apresenta o tema em geral e os objetivos gerais e específicos do trabalho. No tópico 2 são apresentados os conceitos de qualidade de vida no trabalho, alguns modelos de mensuração da QVT e suas especificidades. No tópico 3 é apresentada a metodologia utilizada no trabalho. No quarto tópico são mostrados os resultados da pesquisa aplicada e no quinto são apresentadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico aborda diferentes conceitos e modelos de qualidade de vida no trabalho, bem como aspectos teóricos sobre a atividade de estágio.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) apresenta-se como fator importante na promoção de bem-estar do trabalhador, favorecendo, dessa forma, o seu bom desempenho profissional e, conseqüentemente, melhor produtividade para a organização na qual está inserido (RODRIGUES, 2015).

Os primeiros estudos sobre a QVT, tendo em vista o posicionamento de Rodrigues (199), aplicam-se aos princípios de geometria, adquiridos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) que trouxeram a melhoria do método de trabalho dos agricultores da época, além da formulação da Lei das Alavancas de Arquimedes, datada de 287 a.C., que diminuiu os esforços físicos dos trabalhadores (PIZZOLATO *et al*, 2013).

Em Londres, em meados da década de 1950, tiveram início os estudos de Eric Trist que, juntamente com seus colaboradores, desenvolveram análises referentes a uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, onde as tarefas foram analisadas e reestruturadas, com o propósito de evitar um desgaste excessivo por parte dos trabalhadores. É nesta época, junto à chamada Escola das Relações Humanas – em razão de sua ênfase no estudo dos aspectos psicossociais e qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo – que a QVT encontrará uma maior identificação (SANT’ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Trist teve como ponto de partida a democratização dos locais de trabalho, analisando o absenteísmo, os erros de produção e conflitos interpessoais decorrentes do processo de mecanização e reorganização do trabalho. Seu objetivo foi englobar o indivíduo, a organização e o trabalho visando a sua estruturação e meio de satisfação (GOULART e SAMPAIO, 2004).

Para Sampaio (2004 *apud* PIZZOLATO *et al*, 2013), no decorrer da década de 1970 o movimento sindical e o aumento da responsabilidade social alcançaram o entorno das atenções, e a QVT perdeu espaço em virtude da crise energética mundial, porém alcançou novamente destaque com o aparecimento das teorias japonesas sobre estilos de administração.

Nessa época a QVT assumiu um contexto global, ganhando destaque de organizações no mundo todo. A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil, aparece no fim da década de 1980, com a maior abertura do mercado nacional a produtos estrangeiros e associado aos programas de Qualidade Total (FERNANDES, 1996).

Para Conte (2003 *apud* LIMA *et al* 2016) a qualidade de vida no trabalho pode ser definida por conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações; ou seja, consiste em melhorar os rendimentos organizacionais a partir do incremento da qualidade de vida no trabalho do colaborador fora e, principalmente, dentro da organização. Então, pode-se afirmar que,

A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 2010).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema frequente e de muita importância no meio organizacional. Faz parte de um arco maior quanto à qualidade de vida do ser humano em si, que além de trabalho, envolve também lazer, alimentação, moradia, entre outros. Fatores tais como competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica, mercado de trabalho cada vez mais exigentes associados à busca por um futuro financeiro e pessoal tranquilo, afetam a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações (PIZZOLATO *et al*, 2013).

As concepções acerca do tema QVT, evoluíram ao longo dos anos e podem ser divididas em seis momentos, conforme mostra o Quadro 1. Inicialmente tratada como uma variável, a QVT passou a ser investigada sobre como ser utilizada para aumentar a produtividade do funcionário. Logo começou a ser vista como um meio de abordagem; um modo de tratar o funcionário para estimulá-lo.

Em seguida, passou-se a vê-la como um conjunto de abordagens para melhorar o ambiente de trabalho. Depois como um movimento; foi considerada uma ideologia sobre a natureza do trabalho e das relações. Atualmente é vista como tudo, instrumento de vantagem competitiva e sua ausência é também razão de problemas e queixas por parte do funcionário. Futuramente, poderá ser vista como nada, na possibilidade de ter se tornado apenas um “modismo”.

Walton (1973) afirma que um programa de QVT quando adequadamente proposto tem como meta garantir a confirmação de uma organização mais humanizada, onde o trabalho assume simultaneamente um grau elevado de responsabilidade e de autonomia do mesmo

nível do cargo, além do recebimento de recursos de *feedback* acerca do desempenho, enriquecendo o trabalho e o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Quadro 1 – Análise da QVT ao longo dos anos

1959 - 1972	QVT como uma variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigou-se como otimizar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
1969 - 1974	QVT como uma abordagem	Tinha como foco o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, propôs trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
1972 - 1975	QVT como um método	Um conjunto de abordagens, métodos e/ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e também mais satisfatório. Era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
1975 - 1980	QVT como um movimento	Ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
1979 - 1982	QVT como tudo	Como instrumento contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
FUTURO	QVT como nada	Na possibilidade de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: adaptado de Pizzolato *et al* (2013)

O conceito de QVT é amplo e contingencial, e pode ser definido como melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico. Percebida também nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização (VIEIRA e HANASHIRO, 1990).

A mensuração ou análise da percepção dos trabalhadores em relação a qualidade de vida no trabalho precisa da adoção de determinado modelo, ou seja, os indicadores de QVT. Para Limongi-França (2004) esta análise dos indicadores permite uma clareza de critérios e propicia maior objetividade na avaliação e na definição de ações.

2.2 Modelos de QVT

Com o passar dos anos e as mudanças nas organizações, surgiram diversos modelos de estudo e definição da QVT. A seguir são apresentados os principais modelos e suas definições.

2.2.1 Modelo de Richard Walton (1973)

O modelo de Walton, em 1973, buscou identificar as condições da QVT utilizando oito categorias conceituais. Para Walton (1994 *apud* RODRIGUES, 1995) a “expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Para o autor “a qualidade de vida poderá ser exaltada e as expectativas dos trabalhadores de todos os níveis poderão ser entendidas e satisfeitas” após uma reestruturação do trabalho que, segundo ele, ocorrerá “em um passo mais lento do que a do aumento das expectativas do empregado” (WALTON, 1973, p. 21).

Nesta linha de pensamento, Walton propõe as oito categorias “conceituais” para a mensuração e análise da qualidade de vida no trabalho (RODRIGUES, 1994), conforme mostra o Quadro 2.

Quadro 2 – Categorias para mensuração e análise da QVT segundo Walton

<i>Categorias para mensuração e análise da QVT</i>
Compensação justa e adequada
Condições de saúde e segurança do trabalho
Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana
Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança e possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego
Integração social na organização de trabalho
O constitucionalismo na organização do trabalho
O trabalho e o espaço total da vida
A relevância social da vida do trabalho

Fonte: Walton (1973)

As oito categorias de mensuração da QVT segundo Walton (1973) são: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades humanas; Segurança e oportunidades de ascensão; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e o espaço total de vida; e Relevância social do trabalho.

Para Walton (1973) a **compensação justa e adequada** é usualmente identificada analisando que o trabalho está em primeiro plano, visto que é a maneira pela qual o indivíduo ganha a vida; sendo assim, torna-se um conceito relativo, já que não existe um acordo simples sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequada compensação. Dentre as dimensões que podem ser vislumbradas podem ser citadas:

- Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro de suas necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade. Leva em conta também se há compatibilidade do salário em relação à função desempenhada, bem como se está de acordo com as exigências quanto à qualificação, responsabilidade e habilidades percebidas;
- Equidade interna: equiparação na remuneração entre os membros de uma mesma organização;
- Equidade externa: equidade na remuneração em relação aos outros profissionais no mercado de trabalho.

As **condições de saúde e segurança do trabalho** são caracterizadas pelas condições reais existentes no local de trabalho para realização das tarefas, abrangendo os seguintes requisitos:

- Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e a relação percebida com as tarefas desempenhadas.
- Carga de trabalho: quantidade de atividades executadas em um turno de trabalho;
- Ambiente físico: local de trabalho em relações às condições de bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;
- Material e equipamento: qualidade e quantidade de material disponível para execução do trabalho;
- Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de doenças ou acidentes;
- Estresse: quantidade de estresse a que o profissional pode ser submetido na sua jornada de trabalho.

No que se refere à **oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana**, entende-se como a necessidade de utilização das habilidades e conhecimentos do trabalhador, da sua capacidade de desenvolver sua autonomia e autocontrole. É entendido pelo significado de:

- Autonomia: medida permitida ao indivíduo de liberdade substancial, independência e discricção na programação e execução do trabalho;

- Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora das instituições;
- Identidade da tarefa: medida de tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;
- Variedade de habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
- *Feedback*: Informação ao indivíduo acerca de avaliação do seu trabalho com um todo, e de suas ações.

Para análise de **oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança e possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego**, pode-se destacar os requisitos:

- Possibilidade de carreira: chance de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos pelos colegas, membros da família, comunidade;
- Crescimento profissional: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;
- Segurança e emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção de seus empregos.

Outra das categorias de análise da QVT de acordo com Walton é a **integração social na organização de trabalho**. Ela tem por objetivo medir a ausência de diferenças hierárquicas marcantes, franqueza interpessoal, apoio mútuo e ausência de preconceito, que são fatores essenciais para um bom nível de integração social nas empresas. Pode-se citar como dimensões:

- Igualdade de oportunidades: é o grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos, “status” ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida e aparência;
- Relacionamento: grau de relacionamento marcado por apoio socioemocional, auxílio recíproco, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
- Senso comunitário: grau de senso de comunidade existente na instituição.

O modelo de Walton também sugere analisar o **constitucionalismo na organização do trabalho**, que é caracterizado pelos direitos dos empregados cumpridos na instituição. Tem por definições:

- Respeito às leis e aos direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;

- Privacidade social: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;
- Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;
- Normas e rotinas: a maneira como as normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

O autor sugere ainda análise acerca do **trabalho e o espaço total da vida**. É o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho, verificando:

- Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar;
- Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar, que gere estabilidade nos horários.

A oitava categoria a ser analisada é a **relevância social da vida do trabalho** que é a percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição percebida na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados:

- Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho: qual sua importância para comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição;
- Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também não causar danos;
- Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade;
- Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de recursos humanos.

Para o autor, a produtividade também parece ter uma relação curvilínea para a maioria das dimensões de vida no trabalho, gerado pela autonomia e multiplicidade das habilidades exigidas que, segundo Rodrigues (1995, p. 85) não são diretamente proporcionais à QVT, mas a “satisfação do empregado e a autoestima são derivadas destes aspectos do trabalho” (WALTON, 1973, p. 17).

O autor também acredita que “a qualidade de vida poderá ser exaltada e as expectativas dos trabalhadores de todos os níveis poderão ser entendidas e satisfeitas” após

uma reestruturação do trabalho que, para este autor, ocorrerá “em um passo mais lento do que a do aumento das expectativas do empregado” (WALTON, *opcit*, p. 21).

2.2.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Os estudos de Hackman e Oldham (1975) originaram-se do modelo anterior, proposto por Turner e Lawrence (1965) e depois foram desenvolvidos por Hackman e Lawler (1971). Os achados de Turner e Lawrence (1965) evidenciaram que cinco atributos são essenciais no processo de avaliação da qualidade de vida no trabalho: Autonomia, Interação exigida, Interação opcional, Conhecimentos/habilidades exigidas e Responsabilidade.

Segundo Rodrigues (1995), Turner e Lawrence acreditavam, inicialmente, que havia uma correlação direta entre os “atributos da tarefa” e a satisfação do trabalhador. Porém, após pesquisas, esta relação foi encontrada somente em organizações de cidades pequenas.

Turner e Lawrence foram os pioneiros em quantificar a QVT. Para mensurar a qualidade de vida no trabalho, os pesquisadores criaram um escore denominado Potencial Motivacional da Tarefa.

O instrumento para a determinação do Potencial Motivador do Trabalho avalia as propriedades motivacionais do trabalho, através de 15 questões fechadas. As questões possuem enfoque nas cinco Dimensões Essenciais do Trabalho propostas por Hackman e Oldham: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia, Feedback.

Os autores ressaltam o fato de que as características acima dependem de como são percebidas pelos funcionários, atuando, assim, em seus comportamentos e elevando uma motivação intrínseca nos que desejam obter satisfação de suas necessidades (RODRIGUES, 1998).

Diante de colaborações e estudos anteriores, Hackman e Oldham (1974; 1975) concluem que pode-se afirmar que há três fatores que atuam na motivação no ambiente laboral, denominados Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho (CR); responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho (RP) e significância percebida do seu trabalho (SP).

Para Hackman e Oldham (1975 *apud* Rodrigues 1995) assim são apresentados os cinco fatores básicos:

- Variedade de habilidades: a execução de uma tarefa requer uma variedade de atividades para sua execução, necessitando de pessoas com várias habilidades e talentos;
- Identidade da tarefa: o grau que a tarefa requer a execução de um trabalho, concluído e identificável, com resultados visíveis e acabados em sua completude;
- Significância da tarefa: o quanto a tarefa tem impacto sobre a vida e trabalho das pessoas, na organização ou no ambiente externo;
- Autonomia: o grau de liberdade substancial que a tarefa fornece ao indivíduo, podendo programar o trabalho e os procedimentos na sua execução;
- *Feedback*: o grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho por seus superiores e pela execução de sua própria tarefa.

De acordo com os autores, os resultados pessoais e de trabalho (motivação interna elevada, satisfação no trabalho, satisfação com a sua produtividade e baixo absenteísmo e rotatividade) são obtidos quando estes três estados psicológicos "críticos" estão presentes em um determinado trabalho. Todos eles devem estar presentes para que os resultados positivos sejam alcançados (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Hackman e Oldham (1975) também afirmam que o modelo não é capaz de captar os 'resultados pessoais e do trabalho' segundo a percepção do trabalhador no que se refere à sua própria produtividade e aos índices de absenteísmo e *turnover*. Os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são:

- Satisfação geral com o trabalho: é uma medida generalizada de quanto o trabalhador está feliz e/ou satisfeito com o trabalho que executa;
- Motivação interna para o trabalho: grau com que o trabalhador sente-se feliz ao executar perfeitamente as tarefas (ou infeliz ao executar as tarefas erroneamente); e
- Satisfação específica: busca captar a satisfação do trabalhador com: a) a segurança no emprego; b) pagamento e outras formas de compensação; c) companheiros de trabalho; d) supervisores; e, e) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Hackman e Oldham (2010) acreditavam que essa proposta se aplicaria à maioria das pessoas, mas aceitavam que nem todos respondiam bem a um trabalho desafiador e enriquecido. Por isso, adicionaram uma diferença individual no modelo: transformando necessidade de crescimento em valor, pois "o grau no qual o indivíduo valoriza a

oportunidade de crescimento, apresenta o domínio de conhecimentos e habilidades relevantes para o cargo” e conhece os resultados de seu trabalho, sabendo como mudar o que faz.

2.2.3 Modelo de Westley (1979)

O modelo de Westley (1979) aborda a principal problemática das dimensões econômica, política, psicológica e sociológica, sem a preocupação de levantar indicadores da qualidade de vida no trabalho para tais dimensões. Enfatizando a abordagem sociotécnica, Westley realiza uma retrospectiva histórica do ambiente laboral, inserindo as dimensões abordadas em seu modelo no contexto do trabalho, articulando-as em paralelo à qualidade de vida no trabalho (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010).

O termo qualidade de vida no trabalho faz referência a uma série de fatores provenientes do ambiente laboral, tendo, portanto, um sentido muito amplo. A amplitude deste conceito pode gerar dúvidas com relação aos seus limites. Para delinear a abrangência da qualidade de vida no trabalho, é preciso categorizar as mudanças que devem ocorrer nas organizações para que a qualidade de vida no trabalho se torne concreta (WESTLEY, 1979).

De acordo com Westley (1979), os problemas oriundos do ambiente de trabalho podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia).

O modelo criado por Westley em 1979 analisa a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de quatro indicadores fundamentais (RODRIGUES, 1995), assim definidos:

- Econômico: equidade salarial;
- Político: sensação de estabilidade no emprego;
- Psicológico: possibilidade de auto realização;
- Sociológico: participação nas decisões de trabalho relacionada à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe.

Por se tratarem de problemáticas correlatas e associadas às mesmas causas e consequências, Westley optou por abordar a insegurança e a injustiça de forma conjunta. A alienação e a anomia, por sua vez, são abordadas separadamente.

A partir da seleção das quatro problemáticas levantadas por Westley (1979), Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996) atribuiu indicadores a cada uma das dimensões. O modelo proposto por Rushel, após particularizar o modelo de Westley, apresenta a seguinte estrutura (Quadro 3):

Quadro 3 – Indicadores da qualidade de vida no trabalho segundo Westley (1979)

Econômico	Equidade salarial
	Remuneração adequada
	Benefícios
	Local de trabalho
	Carga horária
	Ambiente externo
Político	Segurança no emprego
	Atuação sindical
	Retroinformação
	Liberdade de expressão
	Valoração do cargo
	Relacionamento com a chefia
Psicológico	Realização potencial
	Nível de desafio
	Desenvolvimento pessoal
	Desenvolvimento profissional
	Criatividade
	Auto-avaliação
	Variedade de tarefa
Sociológico	Identidade com a tarefa
	Participação nas decisões
	Autonomia
	Relacionamento interpessoal
	Grau de responsabilidade
	Valor pessoal

Fonte: Walton (1973)

Cada uma dessas categorias deve ser analisada individualmente para a busca de soluções para os problemas existentes. De modo geral, todas as dimensões levantadas por Westley são necessárias para que o colaborador alcance seus anseios. A maioria dos trabalhos não proporciona estabilidade e justa remuneração. Vivendo neste cenário, a alienação e anomia agregam-se a estes problemas. As soluções para cada um destes problemas devem ser formuladas de forma individualizada.

2.2.4 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Nadler e Lawler (1983) afirmam que a QVT está associada à participação dos empregados nas tomadas de decisão, à reorganização do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas e de grupos com autonomia no trabalho, e à inovação no processo de remuneração e recompensas. De acordo com os autores, estas variáveis interferem no clima da organização e podem ser redirecionados para obter qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para se proceder com a avaliação da qualidade de vida no trabalho é preciso ter em mente duas condições: primeiramente, deve-se ter consciência de que os programas de qualidade de vida no trabalho devem encontrar maneiras de que o trabalho faça com que as pessoas se sintam melhores, e não se concentrar apenas em estudar formas das pessoas trabalharem melhor.

O foco organizacional deve estar direcionado tanto à produtividade, quanto ao indivíduo. A segunda condição refere-se à participação dos colaboradores no processo de tomada de decisões da organização (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010).

Para isso, Nadler e Lawler citam quatro aspectos que devem ser trabalhados em programas voltados à qualidade de vida. São eles:

- i. Participação na resolução de problemas: a resolução de problemas organizacionais precisa ser tratada junto aos demais funcionários, não só a gerência;
- ii. Reestruturação do trabalho: faz-se necessária para tornar o trabalho condizente com os limites individuais e com as estruturas sociais do cenário trabalhista;
- iii. Inovação do sistema de recompensas: necessária criação de um sistema de recompensas inovador e atrativo, que faça com que o colaborador sinta-se estimulado a melhorar o seu desempenho em virtude das recompensas que lhe serão concedidas. Como exemplo temos a participação nos lucros e resultados, uma alternativa viável e plausível.
- iv. Melhoria no ambiente de trabalho: um ambiente de trabalho otimizado foca na melhoria do trabalho físico e na mensuração de indicadores presentes no trabalho. Algumas ações que podem proporcionar melhoria no ambiente de trabalho são: melhorar as condições de trabalho, proporcionar postos de trabalho ergonomicamente corretos, reduzir a jornada de trabalho e melhorar o ambiente físico em geral.

De acordo com o modelo proposto por Nadler e Lawler (1983 *apud* Rodrigues, 1995), há seis fatores capazes de prever o sucesso de um programa de QVT, sendo eles:

- Percepção da necessidade;
- O foco do problema que é destacado na organização;
- Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;
- Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- Sistemas múltiplos afetados;
- Envolvimento amplo da organização.

Vieira (1996) descreve que tal modelo identifica algumas atividades representativas da qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos, são eles:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;

- Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
- Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

Para os autores, para que o programa de QVT seja bem-sucedido, existem três necessidades básicas: a primeira é o desenvolvimento do projeto em níveis diferentes, coerentes com o contexto em que será aplicado. Segundo, seriam necessárias mudanças no sistema de gerenciamento e disposições organizacionais. Por último, fazem-se necessárias mudanças também no comportamento do gerenciamento superior; a gerência precisa estar não apenas aplicando o processo, mas participando ativamente deste (NADLER E LAWLER, 1983).

2.3 Estágio: histórico e conceito

No ano de 1931, o Decreto nº 20.294, de 12 de agosto do mesmo ano, estabeleceu no artigo 4º que a Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério da Agricultura, poderia admitir alunos estagiários, recebendo dotação anual por aluno matriculado (MARTINS, 2010).

De acordo com Andrade e Resende (2012), nessa época atuavam apenas aprendizes nas empresas, com quem era estabelecido um vínculo empregatício e deveriam frequentar os cursos patrocinados pelo SENAI. Já os estagiários não possuíam vínculo empregatício com a empresa, apenas desenvolviam treinamento, *in loco*. Percebe-se, assim, que o estágio aparece de forma ainda bastante rudimentar.

Apenas no ano de 1967, Jarbas Passarinho, o então atual Ministro do Trabalho, sancionou a Portaria 1.002 de 29/09/1967, regulamentando a relação entre as empresas e os estagiários, estabelecendo os direitos e as obrigações dos estagiários e das empresas. A partir da aprovação da Portaria, a categoria de estagiário, nas empresas, passa a ser integrada por alunos oriundos das faculdades ou escolas técnicas de nível colegial, hoje nomeado de ensino médio (ANDRADE e RESENDE, 2012).

Anos depois, o Decreto nº 66.546/70, que teve por objetivo a implementação de programas de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, em especial para os alunos dos cursos de engenharia, tecnologia, economia e administração, com a possibilidade de praticar, em órgãos e entidades públicas e privadas, o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidades (MARTINS, 2010).

A Lei Federal nº 5.692 de 1971 estabeleceu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, prevendo o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas, bem como assumiu caráter profissionalizante e tornou-se condição *sinequa non* para a conclusão dessa modalidade de ensino, para fins de continuidade de estudos e ingresso no nível superior. Essa orientação profissionalizante provocou a definição de uma legislação específica para o estágio profissional supervisionado para o segundo grau/médio (ANDRADE e RESENDE, 2012).

O estágio foi regulamentado pela Lei nº 6.494/1977, porém esta não era tão rígida, proporcionando assim a contratação de muitos estagiários em fraude à lei (MARTINS, 2010). Então, em 25 de setembro de 2008, após as diversas alterações e leis criadas, foi estabelecida a Lei nº 11.788, revogando expressamente leis e decretos anteriores. De acordo com esta mesma Lei, estágio é:

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

Pode-se definir então que estágio é o negócio jurídico celebrado entre estagiário e a concedente, sob a supervisão de instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional (MARTINS, 2010). Estágio é, portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa.

2.3.1 Regulamentação de estágio

Em 2008 surgiu a necessidade de se ordenar e definir conceitos sobre o estágio, com o objetivo de regulamentar uma área profissional muitas vezes tida como mão-de-obra barata, visando entender não só os deveres do estagiário, mas também seus direitos, da parte da concedente e das instituições de ensino, para evitar que continuasse a exploração ajudando mais quem tem de estudar e trabalhar ao mesmo tempo (MENGUE, 2013).

A seguir, as principais diretrizes que regem o estágio no Brasil, de acordo com a lei 11.788 (BRASIL, 2008):

- Estagiários têm direito a recesso remunerado (férias) de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa ou, o proporcional ao período estagiado se menos de um ano. Não há direito a abono de férias ($\frac{1}{3}$ do salário). Também não há direito a 13º salário. A rescisão antecipada do contrato de estágio, seja qual for a motivação, preserva o direito do Estagiário quanto ao recesso remunerado;

- O período máximo de estágio na mesma empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de estagiário portador de deficiência;
- Não há piso mínimo estabelecido para o valor da bolsa-estágio, o valor da remuneração é definido de comum acordo entre as partes no contrato de estágio;
- As contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza;
- O estagiário, a exclusivo critério da Empresa, pode receber os mesmos benefícios concedidos a funcionários, sem que o procedimento estabeleça vínculo empregatício;
- A carga horária máxima está limitada a seis horas por dia e trinta horas semanais. A jornada pode ser cumprida em mais de uma organização concedente, desde que não exceda o limite legal permitido;
- A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:
 - I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
 - II – 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.

A ideia da jornada de atividade é limitar o número de horas de trabalho por dia para menos de 8h, visando com que o estágio não atrapalhe a frequência às aulas ou o próprio aprendizado do estagiário, havendo inclusive tempo para que ele estude o que tem visto na instituição de ensino. Também não há previsão legal para pagamento de horas extras para o estagiário em relação ao que exceder as horas previamente combinadas, bem como não há previsão de pagamento adicional de horas extras (MARTINS, 2010).

Não existe disposição legal prevendo acordo de compensação de horas no estágio. Não podendo trabalhar além de quatro, seis ou oito horas por dia, o estagiário não pode compensar horas em um dia para sair mais cedo ou mais tarde no outro, pois isso pode atrapalhar seu rendimento escolar (MARTINS, 2010).

No próximo tópico vê-se a metodologia aplicada à pesquisa atual e como o trabalho foi realizado.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui abordagem quantitativa, pois usa da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações. Segundo Richardson (1989), o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas. Possui como diferencial a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultado com poucas chances de distorções (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008).

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória porque, embora a Universidade Federal do Ceará seja uma instituição com tradição e alvo de pesquisas em diversas áreas de investigação, não se verificou a existência de estudos que analisem a qualidade de vida no trabalho dos discentes da FEAAC em atividades de estágio. Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.

Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado (GIL, 2002).

Descritiva, porque visa descrever percepções e expectativas dos alunos respondentes em relação às suas atividades de estágio. A pesquisa descritiva busca medir, avaliar ou coletar dados sobre vários aspectos, dimensões ou componentes do fenômeno a ser pesquisado.

São selecionadas questões que serão coletadas informações para descrever o que está sendo pesquisado (SAMPIERI *et al.*, 2006). Segundo Gil (2002), as pesquisas descritivas, juntamente com as exploratórias, são as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.

Quanto aos meios, esta pesquisa é considerada bibliográfica e um estudo de caso. Bibliográfica, por ter como base o modelo de Walton (1973) para a elaboração da pesquisa aplicada aos respondentes e também para análise dos resultados. A pesquisa bibliográfica trata-se de um estudo sistematizado a partir de material publicado em livros, revistas, jornais, etc. Estudo de caso, por tratar-se de levar em consideração a análise do todo, em uma pesquisa mais profunda. Gil (2002) descreve o estudo de caso como um estudo profundo de um ou mais objetos de maneira que se apreenda seu conhecimento amplo e detalhado.

O universo da pesquisa é constituído por aproximadamente 4.500 discentes da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará (UFC, 2018), com foco naqueles que estiveram em atividade e estágio (obrigatório ou não-obrigatório) entre os anos de 2018 e 2019, fato este que estabelecia o critério de seleção da amostra.

O tipo de seleção da amostra utilizado foi a amostragem por conveniência e intencional. Amostra por conveniência é uma técnica muito comum e consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível. Ou seja, os indivíduos empregados nesta pesquisa foram selecionados por estarem facilmente disponíveis (OCHOA, 2015). Amostra intencional é constituída pela seleção de elementos que o pesquisador considere que representem o “bom julgamento” da população/universo. No caso, o critério de seleção da amostra foi discente em atividade de estágio entre 2018 e 2019.

Em relação ao instrumento de coleta de dados, Gil (2002) afirma que o questionário constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato.

Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se um questionário virtual e *online*, a partir do modelo desenvolvido por Walton (1973). A primeira parte do questionário é constituída das informações sociodemográficas básicas: gênero e faixa etária do respondente.

A segunda parte é composta por 20 questões objetivas de múltipla escolha, distribuídas nas seguintes dimensões do modelo: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades humanas; Segurança e oportunidades de ascensão; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; trabalho e o espaço total de vida; Relevância social do trabalho.

As 20 questões objetivas formuladas com base no modelo de QVT de Walton, utilizaram o método da escala Likert para identificar o grau de concordância do respondente, distribuído o nível de percepção dos estagiários com os fatores ligados à QVT, numa escala de 1 a 5, onde 1 era igual a “discordo totalmente” e 5 sendo igual a “concordo totalmente”. Os respondentes eram instruídos a escolher de acordo com o nível de concordância a cada uma das afirmações apresentadas.

As escalas Likert são uma das formas mais confiáveis de medir opiniões, percepções e comportamentos. Esse método permite descobrir graus de opinião que podem fazer toda diferença para entender o *feedback* recebido. Foi utilizado nesta pesquisa a escala Likert de 5 níveis, onde os níveis eram representados da seguinte forma (Quadro 4):

Quadro4– Níveis da escala Likert

Níveis da escala Likert	
1	Discordo totalmente
2	Discordo
3	Não concordo nem discordo
4	Concordo
5	Concordo totalmente

Fonte: elaborado pelo autor (2019)

A coleta de dados dos estagiários foi realizada durante o mês de maio de 2019, por meio da ferramenta “*Google Forms*”. A análise dos dados fez uso de frequência relativa e absoluta. O processo de análise dos dados envolve vários procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos (GIL, 2002).

Ainda segundo Gil (2002), pode ocorrer também a interpretação dos dados, que consiste em estabelecer a ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos. Os dados foram tabulados pelo próprio desenvolvedor da pesquisa, os gráficos foram gerados e suas respostas analisadas no tópico 4 deste trabalho, “Resultados e Discussões”.

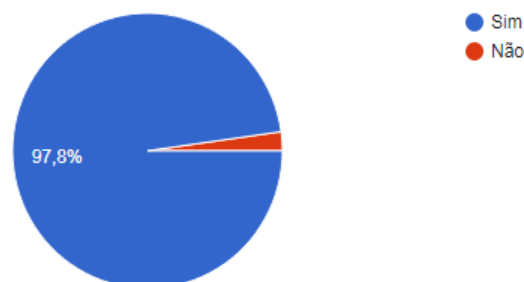
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, vê-se a exposição dos dados coletados em questionário, bem como a análise das dimensões do modelo de Walton, de 1973, identificadas na aplicação do formulário.

4.1 Análise dos dados

A primeira parte da pesquisa conta com duas perguntas de cunho sociodemográfico, onde verificou-se o gênero e a faixa etária dos respondentes e uma de cunho eliminatório, onde questionou-se se o indivíduo esteve em atividade de estágio. Foram obtidas 45 respostas, e aceitas somente 44, de respondentes que estavam em atividade de estágio entre 2018 e 2019, conforme o Gráfico 1.

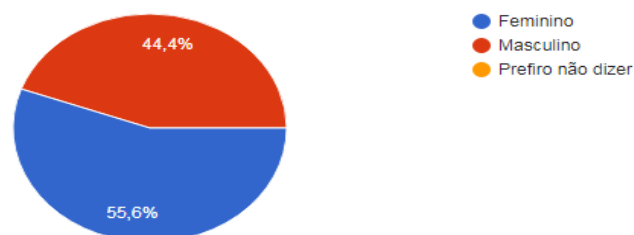
Gráfico 1 – Período de atividade de estágio dos respondentes



Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 2, vê-se a análise de gênero dos respondentes. Como resultados obtidos, viu-se que 55,6% dos respondentes eram do sexo feminino, enquanto 44,4% eram do sexo masculino, conforme o Gráfico 2:

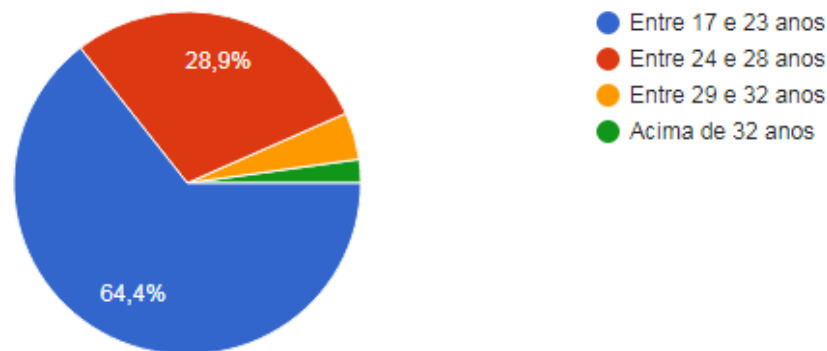
Gráfico 2 – Gênero dos respondentes



Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 3, tem-se detalhado a faixa etária dos respondentes. A maioria (64,4%) estava entre 17 e 23 anos. Para praticar a atividade de estágio é necessário ter no mínimo 16 anos, mas não há estipulado pela lei uma idade máxima. Nota-se também 28,9% entre 24 e 28 anos e os demais estavam acima dos 29 anos.

Gráfico 3 – Faixa etária dos respondentes



Fonte: dados da pesquisa (2019)

Os dados apresentados acima foram utilizados para análise geral da amostra, que refletem aspectos sociais e econômicos da sociedade onde estão inseridos os respondentes da pesquisa.

4.2 Análise das dimensões do modelo de Walton (1973)

A segunda parte da pesquisa foi constituída por 20 questões objetivas baseadas no modelo de Walton. Cada uma das perguntas foi formulada de modo que a resposta pudesse ser analisada com base em alguma das oito dimensões de qualidade de vida no trabalho estipuladas no modelo.

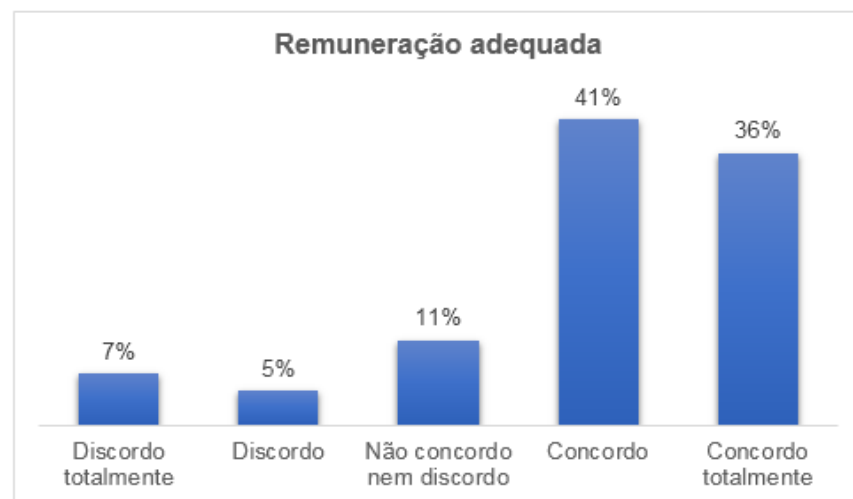
O modelo de Walton foi escolhido para a pesquisa por conta de sua abrangência e por proporcionar a avaliação da QVT sob várias dimensões. As dimensões avaliadas já foram citadas e são: i. Compensação justa e adequada; ii. Condições de trabalho seguras e saudáveis; iii. Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades humanas; iv. Segurança e oportunidades de ascensão; v. Integração social na organização; vi. Constitucionalismo na organização; vii. Trabalho e o espaço total de vida; e viii. Relevância social do trabalho, e os resultados da pesquisa serão apresentados a seguir de forma separada por dimensão.

4.2.1 Compensação justa e adequada

A primeira das dimensões apresentadas no modelo diz respeito à compensação **justa e adequada**. Para Walton (1973), esta recompensa não pode ser definida por um padrão, pois é um conceito relativo para cada colaborador, sendo assim, pode-se apenas mensurar o grau de satisfação do indivíduo.

Na análise desta dimensão, a pesquisa contou com três questões. A primeira questão foi pedido ao respondente que analisasse o nível de concordância com a afirmação “o sistema de remuneração da empresa que estagio é justo”, onde analisou-se o requisito **remuneração adequada**. Desta, obteve-se o resultado mostrado no Gráfico 4. Nele pode-se ver que 40% alegaram concordar com a afirmação, o que mostra que o estagiário considera justa a remuneração recebida, mas deixa abertura para melhora.

Gráfico 4 –Resultado da questão – “O sistema de remuneração da empresa que estagio é justo”.

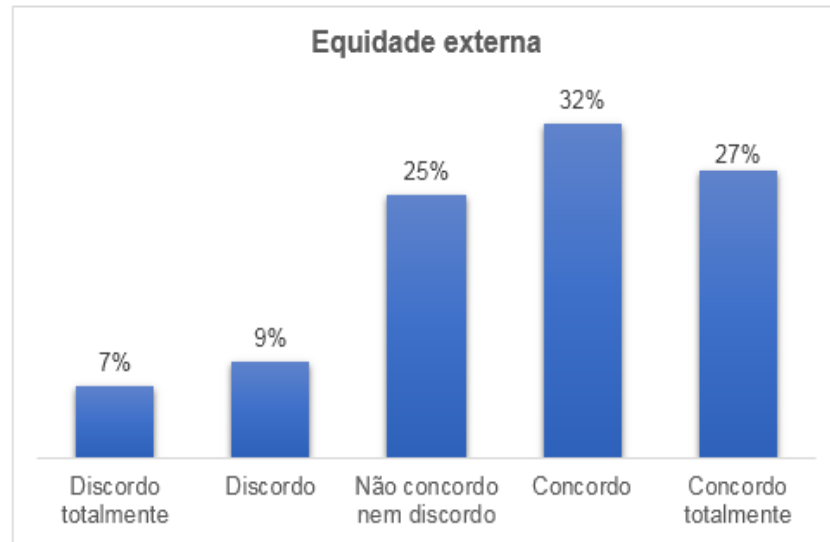


Fonte: dados da pesquisa (2019)

A segunda maior marcação corresponde a 36% onde os respondentes concordam totalmente com a remuneração que recebem. Vê-se também um nível menor de insatisfação com este tópico: 7% dos estagiários discordam totalmente da afirmação utilizada.

Na segunda questão, os respondentes foram questionados se “o salário é condizente com o verificado no mercado”. Com os resultados desta questão identifica-se outro requisito da dimensão 1 citada por Walton (1973): **equidade externa**. Esta busca avaliar se o indivíduo acredita que sua remuneração é igualmente ofertada a seus companheiros de empresa e aos demais colaboradores em outras organizações. Os resultados estão apresentados no Gráfico 5.

Gráfico 5 –Resultado da questão 2 - “O salário é condizente com o verificado no mercado”.

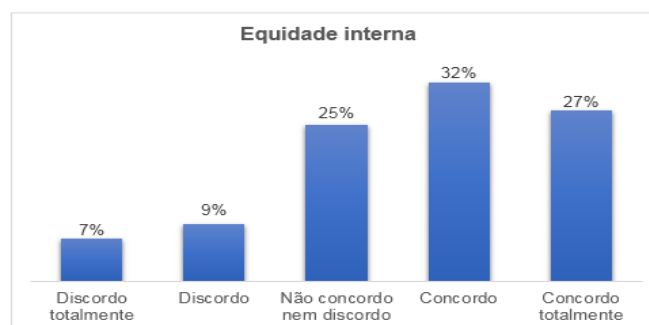


Fonte: dados da pesquisa (2019)

Novamente, a grande maioria (32%) dos respondentes informou concordar com a afirmação. Isto mostra que os estagiários acreditam que sua remuneração está condizente com o verificado no mercado.

Na pergunta 3, foi perguntada a opinião do estagiário se a “empresa trata a todos de forma igual e impessoal”. Isto permite a análise da **equidade interna**, outro requisito desta dimensão, sobre como a empresa trata seus funcionários, independente de suas escolhas individuais. O resultado é exibido no Gráfico 6:

Gráfico 6 –Resultado da questão 3 – “A empresa trata a todos de forma igual e impessoal”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

Segundo as respostas, 32% dos respondentes concordam que são tratados de forma igual a outros funcionários dentro da empresa. Um ambiente em que todos os colaboradores sintam-se respeitados e bem tratados faz toda diferença na produtividade de um setor.

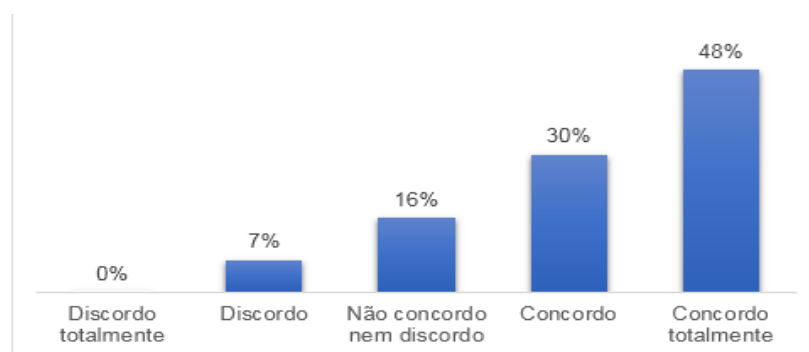
O local e as condições de trabalho refletem diretamente no desempenho do trabalhador e, por isso, precisa ser estudado. Para Walton (1973) é papel das organizações oferecer um local de trabalho adequado e bem estruturado, limpo, agradável, e que seja saudável.

4.2.2 Condições de trabalho seguras e saudáveis

As condições de saúde e segurança do trabalho são definidas pelas condições reais existentes no local de trabalho para realização das tarefas, abrangendo os requisitos analisados nas questões. Para analisar isso, Walton apresenta alguns requisitos que compõem um bom ambiente de trabalho.

Na pergunta 4 do questionário, o respondente deveria dizer seu nível de concordância para a seguinte questão: “a jornada de trabalho é satisfatória”. No Gráfico 7 vê-se que 48%, a maioria dos respondentes, acredita que sim, sua jornada é satisfatória. Apenas 7% têm um nível mais baixo. Este resultado permite analisar o nível de o requisito “jornada de trabalho satisfatória” da dimensão 2 apresentada no modelo:

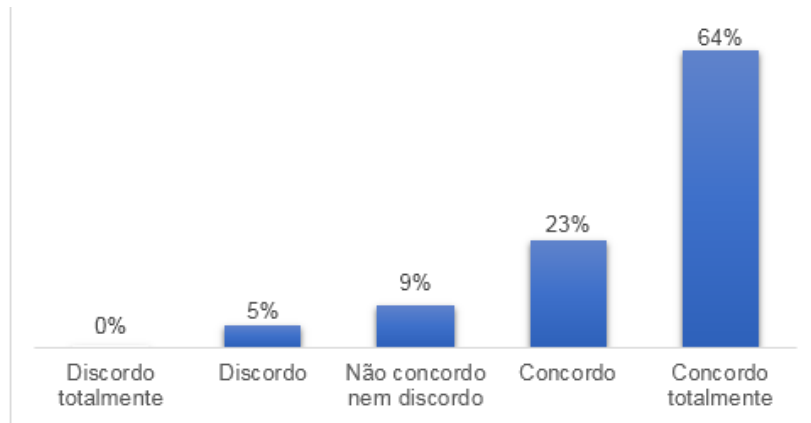
Gráfico 7 –Resultado da questão 4 - “A jornada de trabalho é satisfatória”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

Ainda analisando esta dimensão, vê-se a questão 5: “o ambiente físico em que exerço minhas atividades é seguro e saudável”.

Gráfico 8 –Resultado da questão 5 - “O ambiente físico em que exerço minhas atividades é seguro e saudável”.



Fonte: dados da pesquisa (2019)

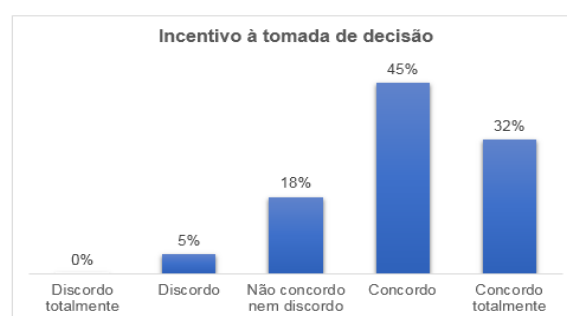
De acordo com as respostas apresentadas nesta questão e exibidas no Gráfico 8, 64% dos respondentes julgaram que seu **ambiente de trabalho era agradável, seguro e saudável**. É essencial para a boa execução dos trabalhos em uma empresa que estes requisitos sejam cumpridos.

4.2.3 Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana

A sexta afirmação pediu ao respondente que avaliasse o grau de concordância com a frase “a empresa incentiva a tomada de decisão para resolver os problemas inerentes ao meu local de trabalho”.

Deste resultado, expresso no Gráfico 9, pode-se analisar o nível de percepção do requisito **autonomia**, um dos avaliados em relação com a capacidade de desenvolvimento e oportunidade recebidos na empresa.

Gráfico 9 –Resultado da questão 6 - “A empresa incentiva a tomada de decisão para resolver os problemas inerentes ao meu local de trabalho”

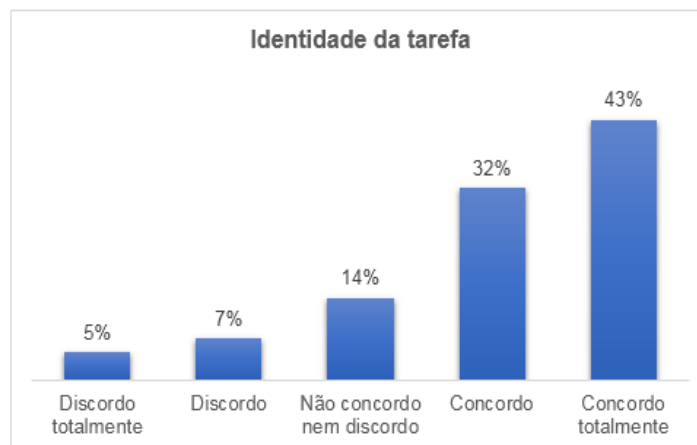


Fonte: dados da pesquisa (2019)

Observa-se no Gráfico 9 que 45% dos respondentes responderam que sim, acreditam que são incentivados a trabalharem com autonomia por seus gestores.

Na questão 7, foi solicitado aos estagiários que marcassem seu nível de concordância com a frase “Me identifico com a tarefa que desenvolvo”. De acordo com o Gráfico 10, 43% afirmam que concordam totalmente com a questão. Pode-se com este resultado analisar quanto os estagiários se **identificam com a tarefa** que ocupam. É importante que os colaboradores sintam-se em sintonia com a atividade que ocupam; isto torna mais fácil a tomada de decisão, bem como permite que estejam alinhados com as expectativas e metas da empresa.

Gráfico 10 –Resultado da questão 7 - “Me identifico com a tarefa que desenvolvo”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

Na afirmação seguinte temos a análise da frase “O meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas”. A avaliação da importância do trabalho para o estagiário permite ao pesquisador analisar a **significância da tarefa** desempenhada na vida de outras pessoas, bem como no trabalho, dentro ou fora das instituições.

No Gráfico 11 percebe-se que 48%, a maioria dos respondentes, julgam que seu trabalho é importante. É preciso ater-se também aos 2% que acreditam que seu trabalho não é importante; estes não tornam-se aptos a desenvolver suas habilidades e atividades de modo satisfatório.

Gráfico 11 –Resultado da questão 8 - “O meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas”.

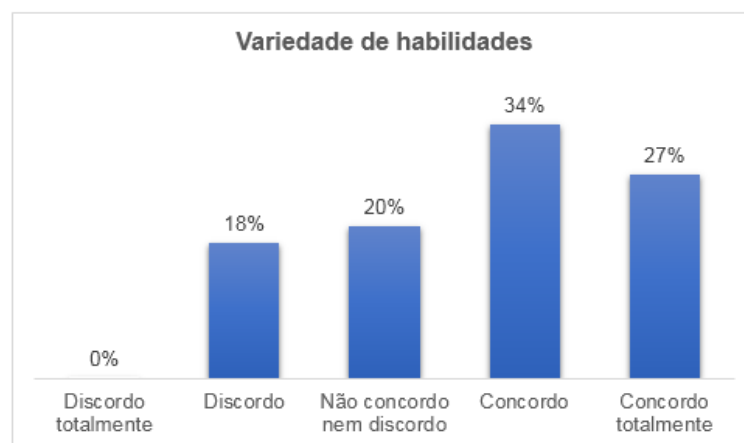


Fonte: dados da pesquisa (2019)

O resultado da próxima afirmação apresenta quanto o estagiário acredita que “a empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte de minha atribuição ao cargo”.

Isto permite a análise do requisito que mensura a **variedade de habilidades** a que o estagiário é submetido; se ele é estimulado a desenvolver-se em outras áreas, ou a focar seu desenvolvimento em alguma área específica.

Gráfico 12 –Resultado da questão 9- “A empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte de minha atribuição ao cargo”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 12, pode-se ver que 34% dos que responderam concordaram com a afirmação. Percebe-se a necessidade, ainda que pequena, de que os gestores passem a influenciar seus estagiários a desenvolverem outras áreas de atuação, outros conhecimentos que, mesmo que não diretamente, possam agregar valor à sua atividade executada, ou, à

atividade fim da empresa, ou seja, a possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do estagiário por parte da empresa.

4.2.4 Oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança e possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego

Nesta dimensão, avalia-se o nível de possibilidade de carreira, crescimento profissional e estabilidade no trabalho. Na questão 10 o estagiário precisa dizer seu nível de concordância com a seguinte frase: “a empresa oferece oportunidades de crescimento profissional”. O Gráfico 13 mostra que 25% dos estagiários marcaram nível 3 de concordância.

Gráfico 13 – Resultados da questão 10 - “A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional”

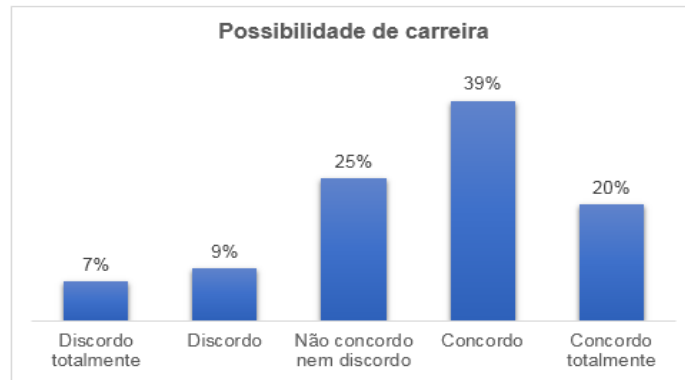


Fonte: dados da pesquisa (2019)

Este nível de concordância é proporcional à “não concordo nem discordo”, ou seja, ou os estagiários não tem consciência de possibilidade de crescimento ou a empresa não oferece oportunidade, visto que a segunda maior frequência (22,7%) marcou na verdade discordar da afirmação.

A próxima questão analisada é “a empresa oferece oportunidades de aplicar todos os meus conhecimentos no local de trabalho”. Com isso pode-se analisar o requisito que mede **possibilidade de carreira**, que mede o quanto as empresas deixam claro aos empregados a chance que tem de crescer dentro da mesma.

Gráfico 14 – Resultado da questão 11 - “A empresa oferece oportunidades de aplicar todos os meus conhecimentos no local de trabalho”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

De acordo com os resultados obtidos, no Gráfico 13, 39% dos respondentes concordam que são estimulados a utilizarem mais do que as habilidades usuais que precisam para executar suas tarefas. O segundo maior nível de “concordo totalmente” (25%), onde os estagiários acreditam piamente que são estimulados a utilizarem o todo ao invés de atividades e habilidades específicas.

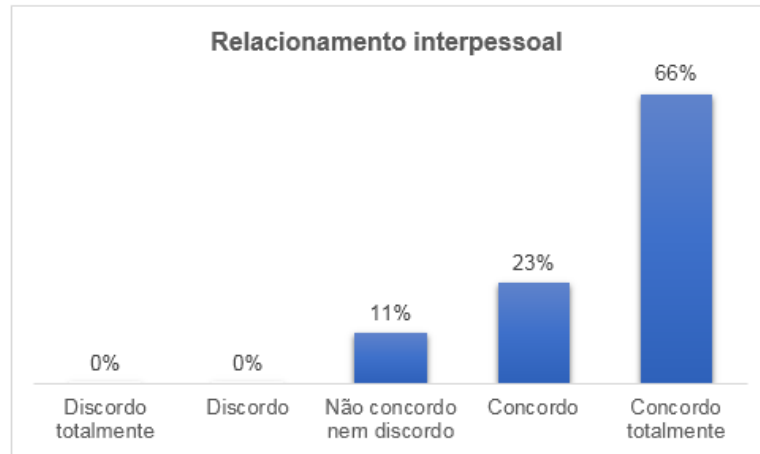
4.2.5 Integração social na organização de trabalho

A integração social na organização de trabalho tem por objetivo medir a ausência de diferenças hierárquicas marcantes, franqueza interpessoal, apoio mútuo e ausência de preconceito; fatores essenciais para um bom nível de integração social nas empresas.

Enquanto a imagem que os colaboradores têm da empresa é de suma importância, outro requisito também precisa ser avaliado para análise da qualidade de vida no trabalho: o **relacionamento interpessoal dos colaboradores**. Para isto, foi analisado o nível de concordância com a afirmação 17: “Considero bom meu relacionamento com meus colegas de trabalho”, exibido no Gráfico 15.

Vê-se que 66% dos respondentes concorda totalmente com a afirmação. O clima organizacional pode ser visto como os sentimentos que os indivíduos têm e a maneira como eles interagem entre si, com os clientes ou elementos externos (CHIAVENATO, 2010). Um bom clima organizacional aumenta a produtividade da equipe.

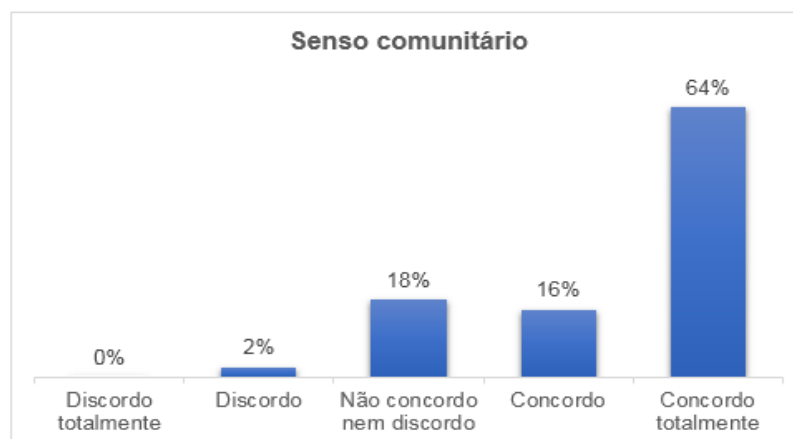
Gráfico 15 –Resultado da questão 17 – “Considero bom meu relacionamento com meus colegas de trabalho”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 16, apresenta-se o nível de análise do requisito na seguinte afirmação: “Considero bom o relacionamento entre mim e meus colegas de trabalho dentro e fora da organização”, que analisa o requisito **senso comunitário** da dimensão.

Gráfico 16 –Resultado da questão 18 - “Considero bom o relacionamento entre mim e meus colegas de trabalho dentro e fora da organização”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

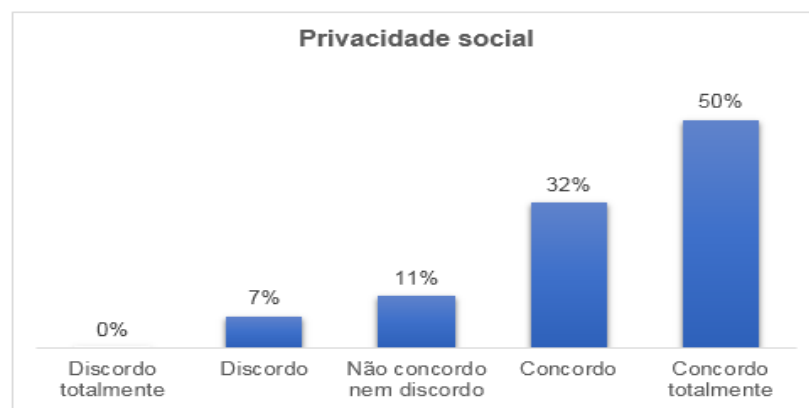
O resultado desta questão auxilia na análise do requisito **relacionamento interpessoal**, mas também no âmbito externo, fora da empresa. 64% dos estagiários responderam nível máximo de concordância. Estimular bons relacionamentos por parte da empresa também cria satisfação aos colaboradores.

4.2.6 Constitucionalismo na organização do trabalho

Esta dimensão analisa os direitos dos empregados e a percepção que estes têm de que seus direitos e obrigações estão sendo cumpridos.

Na questão 12, o respondente precisava analisar seu nível de concordância com a frase “é assegurada minha privacidade dentro e fora do local de trabalho”. Isto analisa o grau de **privacidade social**, que é a percepção de privacidade que o funcionário tem dentro da instituição.

Gráfico 17 –Resultado da questão 12 – “É assegurada minha privacidade dentro e fora do local de trabalho”

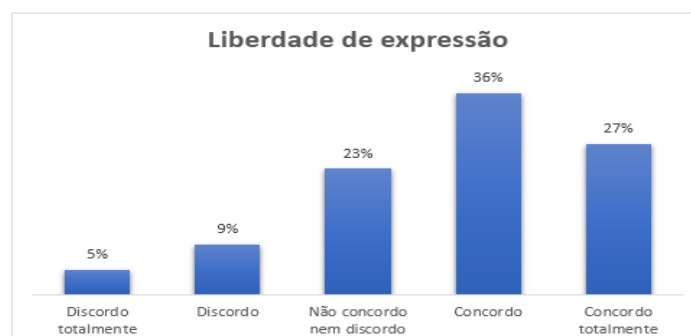


Fonte: dados da pesquisa (2019)

Para os estagiários respondentes, 50% analisaram que sim, o nível de respeito à privacidade é alto. Para Walton, isto faz parte do constitucionalismo na organização do trabalho.

Na questão 13 foi medida a **liberdade de expressão** do estagiário. É a forma como o colaborador acredita que pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias, ou de correr perigo ao cargo.

Gráfico 18 –Resultado da questão 13 – “A empresa permite que me expresse livremente, manifestando meu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente organizacional”.

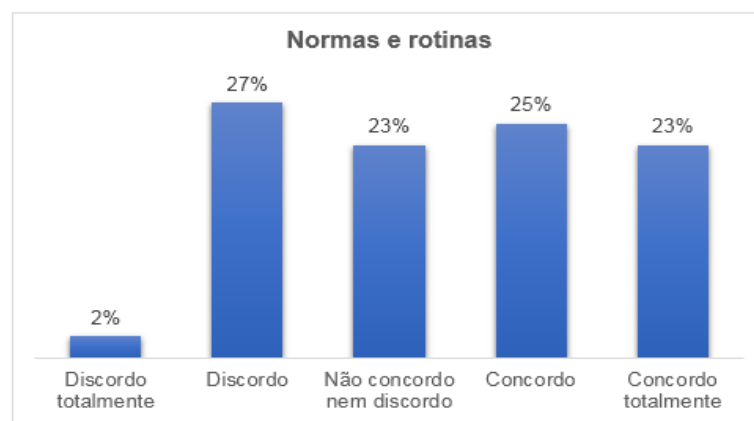


Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 18, observa-se que 3% marcaram “concordo”, o que mostra que os estagiários respondentes veem em suas empresas um nível alto de liberdade para se expressarem.

Na questão 14, pode-se averiguar o quanto os estagiários concordavam com a seguinte frase: “meu trabalho é monótono e rotineiro”, o que permite analisar o requisito **normas e rotinas**, que é o quanto o estagiário considera seu trabalho rotineiro, e como ele percebe as normas da empresa.

Gráfico 19 –Resultado da questão 14 - “Meu trabalho é monótono e rotineiro”



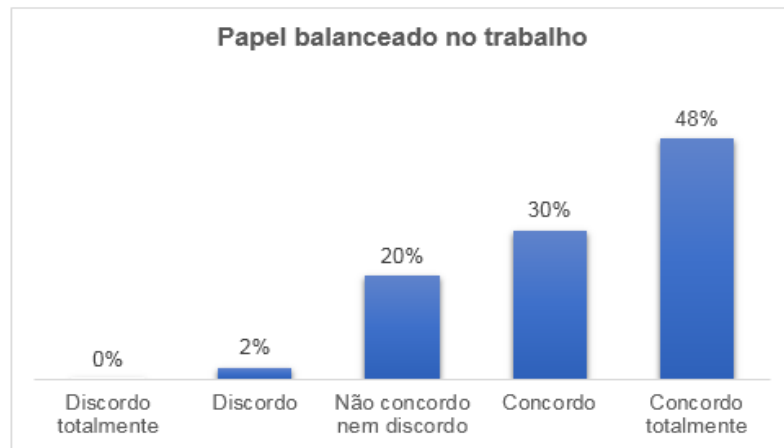
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Para 27% dos respondentes o trabalho não é tão rotineiro nem monótono. Isto mostra que a dinamicidade nos locais de trabalho tem sido percebida e é aprovada, pois, um trabalho monótono pode por vezes estimular a procrastinação e a perda de prazos.

4.2.7 Trabalho e o espaço total da vida

Para análise do equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho, foi aplicada uma questão. A afirmação 15 questionava aos estagiários seu nível de concordância com a frase “Sinto orgulho perante a sociedade de trabalhar na empresa”.

Gráfico 20 –Resultado da análise da afirmação 15 - “Sinto orgulho perante a sociedade de trabalhar na empresa”



Fonte: dados da pesquisa (2019)

De acordo com os resultados exibidos no Gráfico 20, a maioria (48%) afirmou nível máximo de concordância, ou seja, têm orgulho de estarem na empresa publicamente. Este orgulho também mostra equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar.

4.2.8 Relevância social da vida do trabalho

Para Walton, também faz-se necessário avaliar a relevância social da vida do trabalho, e para isso utilizou-se algumas questões. No Gráfico 20 pode-se ver a análise do nível de concordância dos estagiários com a frase “A empresa investe em responsabilidade social incentivando práticas sustentáveis”. Assim, pode-se medir o nível de **responsabilidade social** percebido pelos colaboradores em suas contratantes.

Gráfico 21 –Resultado da questão 16 - “A empresa investe em responsabilidade social incentivando práticas sustentáveis”



Fonte: resultados da pesquisa (2019)

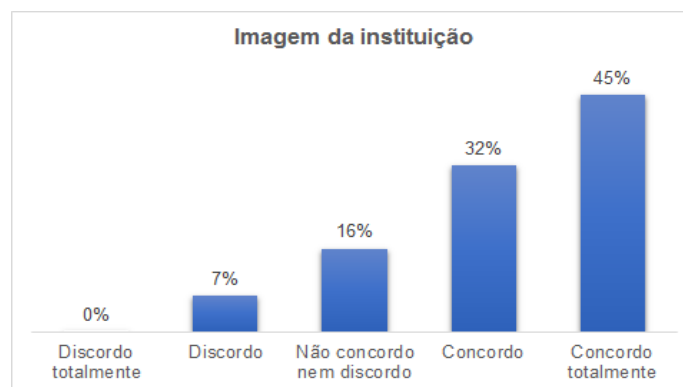
Para 52% dos respondentes as empresas em que estagiam têm sim um grande investimento percebido em responsabilidade social. Estas informações aumentam o bom nome da organização, influenciando tanto no micro quanto no macro ambiente em que atuam.

As empresas podem focar suas práticas em relação à segurança no local de trabalho, tornaras instalações adequadas em condições de higiene, ventilação e temperatura, observar a qualidade dos equipamentos utilizados pelos funcionários, promover ações de integração e cultura, entre outros (COUTO, 2019).

Na questão seguinte, “Avalio como boa a imagem da empresa perante os trabalhadores”, podem-se avaliar os níveis de percepção por parte do colaborador quanto à **imagem da instituição**.

No Gráfico 22 percebe-se que 45% dos estagiários avaliam que as empresas em que estão inseridos praticam destes incentivos para que o ambiente de trabalho seja mais responsável.

Gráfico 22 –Resultado da questão 19 - “Avalio como boa a imagem da empresa perante os trabalhadores”

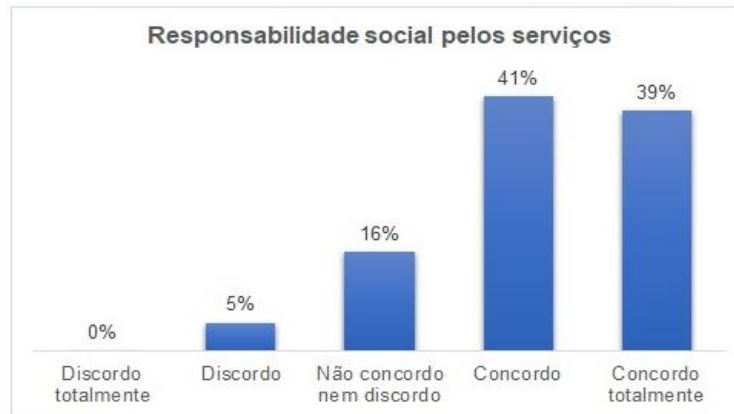


Fonte: dados da pesquisa (2019)

Na última questão da pesquisa, os respondentes deveriam analisar seu nível de concordância com a seguinte frase: “Avalio como boa a imagem dos serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade”.

Este permitiu a análise do requisito **responsabilidade social pelos serviços**, que avalia se os colaboradores acreditam que a empresa trata seus clientes de forma responsável.

Gráfico 23 –Resultado da questão 20 - “Avalio como boa a imagem dos serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade”



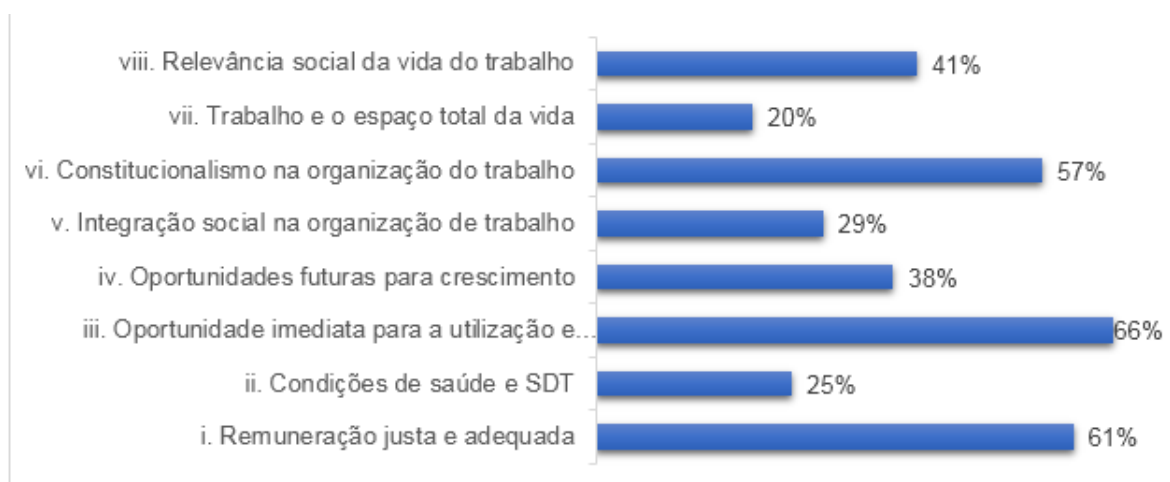
Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Gráfico 23, constata-se que 41% dos estagiários respondentes escolheram a opção “concordo”. Isto mostra que as empresas tem analisado o modo como se portam com seus clientes, e têm sido reconhecidos. Essa visão que os funcionários da empresa têm dela influi diretamente em sua produtividade.

Uma instituição que atenda às legislações trabalhista, tributária e ambiental, que promova ações de combate às desigualdades sociais, e que busque a excelência no atendimento aos seus clientes, pode ser considerada socialmente responsável (COUTO, 2019).

No Gráfico 24, são apresentadas as médias das respostas do questionário, calculadas sobre a soma das respostas das perguntas onde os estagiários analisaram suas atividades de estágio dentro das dimensões do modelo de qualidade de vida no trabalho de Richard Walton (1973).

Gráfico 24 – Média das dimensões analisadas



Fonte: dados da pesquisa (2019)

De acordo com o Gráfico 24, observa-se que a dimensão intitulada Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana obteve a média de aprovação mais elevada (66%), seguida da dimensão Remuneração justa, com 61%. A menor aprovação foi na dimensão Trabalho e o espaço total da vida, com 20% de concordância, seguido da dimensão Integração social na organização de trabalho, com 29%.

Estas dimensões com níveis de aprovação alto demonstram que vem sendo bem desenvolvidas pelas organizações, sendo claramente percebido pelo colaborador; bem como pode-se inferir que as dimensões com médias baixas não têm sido bem trabalhadas nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos discentes em atividade de estágio da FEAAC/UFC entre os anos de 2018 e 2019. A qualidade de vida é um tema recorrente dentro das organizações. Atualmente, considerada além de essencial para uma maior produtividade nas empresas, é tratada também como vantagem competitiva.

Os resultados da pesquisa mostraram que, de modo geral, os níveis de QVT são satisfatórios, apresentam oportunidades iguais entre os trabalhadores, salários equiparados e boas práticas de responsabilidade social.

Entretanto, também se encontram algumas disparidades, como níveis baixos de condições de saúde e segurança no trabalho, bem como na relação entre o trabalho e o espaço total na vida; tópicos estes que são de extrema importância para uma boa dinâmica entre colaborador e organização.

Na dimensão **compensação justa e adequada**, os respondentes analisaram que são bem remunerados e encontram-se em estado igualitário com os demais colaboradores e com os que exercem a mesma função no mercado.

Na categoria **condições de saúde e segurança no trabalho** vê-se uma média baixa de percepção (25%), onde os estagiários encontram-se atualmente em lugar seguro e saudável, mas, por vezes, sua jornada de trabalho não é satisfatória.

A terceira dimensão analisada, **oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana**, mostrou-se com uma das médias mais altas (66%). Os respondentes consideram que tem bastante autonomia no trabalho e identificam-se com as atividades que executam e os resultados destas.

A quarta categoria tem um nível baixo, já que, para analisar **oportunidades futuras para crescimento** precisa-se verificar o quanto os estagiários têm chances de serem efetivados em seus setores de atuação, porém, por mais que sejam bons profissionais, os níveis de efetivação ainda são baixos.

Sobre a **integração social na organização de trabalho** percebe-se que os níveis caem bastante, com uma média de 29%. Mesmo tendo níveis altos de concordância nas questões (com até 66% de respondentes concordando), a média da dimensão foi baixa. Isto pode dever-se ao fato de que os estagiários consideram que seu relacionamento interpessoal é bom, mas poderia tornar-se melhor, possivelmente aplicando estratégias de integração.

A categoria **constitucionalismo na organização do trabalho** teve uma boa média (57%), o que mostra mesmo com trabalhos rotineiros, os estagiários sentem-se com liberdade de expressão o suficiente para demonstrar suas opiniões e com sua privacidade sendo assegurada dentro e fora do ambiente de trabalho.

Outra dimensão com uma média um pouco mais baixa, com 20% de concordância, foi a do **trabalho e o espaço total de vida**, que pode ser devido a jornadas de trabalho por vezes extensas e a ausência de “senso de pertencimento” por parte dos estagiários.

A última dimensão analisada é a de **relevância social da vida do trabalho** que obteve uma média parcialmente boa (41%), o que mostra que para os estagiários, seus empregadores têm se preocupado com atitudes responsáveis socialmente e investem nesses programas, refletindo essas ações também no trato com seus clientes.

Conclui-se, portanto, que as atividades de estágio também são afetadas pelos programas de qualidade de vida no trabalho, o que pode tornar a experiência diferente em muitos aspectos para o discente da FEAAC/UFC, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

Para a realização deste trabalho, notou-se como limitação do estudo, ausência de materiais sobre as vivências dos alunos de ensino superior durante as atividades de estágio; momento este tão importante na formação profissional dos discentes, além de se investigar apenas um curso de graduação.

Sugere-se que haja mais pesquisas sobre este momento na vida dos estudantes e um aprofundamento maior nas consequências que o ambiente de trabalho – seja ele produtivo ou não – tem na construção do mercado. Futuramente, que haja uma análise mais crítica sobre esse período na vida acadêmica e suas influências nas demais decisões do estudante.

Visto que este é um tema de suma importância no meio organizacional, fica claro que os investimentos nessa área trazem retornos e podem ser utilizados para tornar a vida profissional do colaborador o mais produtiva possível.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Carlos Victor Leal; MATOS, Fátima Regina Ney; DUTRA, Cleber José Cunha. **Indignação e Resignação: o Cotidiano do Estagiário do Curso de Psicologia da Universidade de Fortaleza.** III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Disponível em <www.anpad.org.br/admin/pdf/2011_ENGPR80.pdf>. Acesso em 19 nov. 2018.

ANDRADE, Rosana Cássia Rodrigues; RESENDE, Marilene. **Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica.** Setembro de 2012. Disponível em: <www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/36/24>. Acesso em 07 mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 02 mai. 2019.

BURD, Daniel. **Como medir a qualidade de vida no trabalho?** 2017. Disponível em <<http://www.calldaniel.com.br/blog-mind/como-medir-a-qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em 07 out. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Terceira edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, C. A.da; BENTO, K. G. dos R.; SÁ, F. B. de; ZIVIANI, F. **Revista de Administração da UNIMEP.** Janeiro/Abril – 2013. Página 186 motivacionais do trabalhador.

COUTO, A. R. do. **Meu artigo Brasil Escola.** CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, c2019. Disponível em: <<https://meuartigo.brasile scola.uol.com.br/administracao/conceito-responsabilidade-social.htm>> Acesso em: 04 jun. 2019.

DALFOVO, M. S.; LANA, R.A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01– 13, Sem II. 2008 ISSN 1980–7031

ESTAGIÁRIO morre após trabalhar 72 horas sem descanso. **O Globo.** 20 ago. 2013. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/estagiario-morre-apos-trabalhar-72-horas-seguidas-em-banco-de-londres-9624322>> Acesso em 17 set. 2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, M. C. (2006). **Qualidade de vida no trabalho (QVT).** In A. D. Cattani & Holzmann, L. (Org.), **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOI, C. et al. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos.** 2 ed. Saraiva: São Paulo, 2010.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras.** In: SAMPAIO, J. R. et al. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. *Development of the job diagnostic survey.* IN: *Journal of Applied Psychology*, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. Future of job redesign research. *Journal of organizational behavior*, 31, 463–479. DOI: 10.1002/job. 2010.

KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, S. P. **Estágio e relação de emprego.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENGUE, J. **Estágio, direitos e deveres.** Jusbrasil, 2013. Acesso em 19 nov. 2018. Disponível em <<https://jjuridicocps.jusbrasil.com.br/artigos/112108745/estagio-direitos-e-deveres>>.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. *Quality of work life: perspectives and directions.* *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, 1983.

OCHOA, C. **Amostragem não probabilística: Amostra por conveniência.** 21 out. 2015. Disponível em: <<https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia>>. Acesso em 08 jun. 2019.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; PICININ, C. T. **Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley.** *Revista Digital – Buenos Aires – Año 15 – Nº 144 – Mayo de 2010.* Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm>>. Acesso em 23 nov. 2018.

PIZZOLATO, B.; MOURA, G.; SILVA, A. **Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos.** *Contribuciones a la Economía*, 2013. Disponível em: <www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html> Acesso em 07 nov. 2018.

POTTA, G. T. R. **Qualidade de vida no trabalho como gestão estratégica.** 2011. Disponível em: <<https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/qualidade-de-vida-no-trabalho-como-gestao-estrategica/28>> Acesso em: 10 out. 2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M.R. de M. S. **Um estudo comparativo dos níveis de satisfação e o grau de importância da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2015.

SAMPIERI, R. et al. **Método de pesquisa**. 3 ed. McGraw-Hill: São Paulo, 2006.

SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. de. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011, p. 3-30.

TURNER, A. N., & LAWRENCE, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.

UFC: **Anuário estatístico 2018**– Base 2017. Disponível em: <<http://www.proplad.ufc.br/wp-content/uploads/2018/12/anuario-estatistico-ufc-2018-base-2017.pdf>>. Acesso em 08 jun. 2019.

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F.; CERQUEIRA, L. S. **Análise da qualidade de vida no trabalho dos alunos do ICEAC/FURG em atividades de estágio**. Anais.IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de outubro de 2016.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Porto Alegre, v.11 n° 2, p. 41–46, 1990.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management, 15(1):11–21, 1973.

WESTLEY, W. A. *Problems and solutions in the quality of working life*. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

APÊNDICE A –FORMULÁRIO APLICADO

Avaliação de qualidade de vida no trabalho de discentes em atividade de estágio. *Formulário elaborado como pesquisa para Trabalho de conclusão de curso em Administração com foco em analisar a qualidade de vida no trabalho de discentes em atividade de estágio entre 2018 e 2019.*

Qual é o seu gênero?

Feminino Masculino Prefiro não dizer

Qual a sua faixa etária?

Entre 17 e 23 anos

Entre 24 e 28 anos

Entre 29 e 32 anos

Acima de 32 anos

Você exerce/exerceu atividade de estágio entre o ano de 2018 e a presente data?

Sim Não

Responda as perguntas a seguir de acordo com o nível de concordância. *Assinale conforme a sua experiência sendo entre (1) para "Discordo totalmente" e (5) para "Concordo totalmente".*

1) O sistema de remuneração da empresa que estagio é justo.

1 2 3 4 5

2) O salário é condizente com o verificado no mercado.

1 2 3 4 5

3) A empresa trata a todos de forma igual e impessoal.

1 2 3 4 5

4) A jornada de trabalho é satisfatória.

1 2 3 4 5

5) O ambiente físico em que exerço minhas atividades é seguro e saudável.

1 2 3 4 5

- 6) A empresa incentiva a tomada de decisão para resolver os problemas inerentes ao meu local de trabalho.
 1 2 3 4 5
- 7) Me identifico com a tarefa que desenvolvo.
 1 2 3 4 5
- 8) O meu trabalho é importante para vida de outras pessoas.
 1 2 3 4 5
- 9) A empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte de minha atribuição ao cargo.
 1 2 3 4 5
- 10) A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional.
 1 2 3 4 5
- 11) A empresa oferece oportunidades de aplicar todos os meus conhecimentos no local de trabalho.
 1 2 3 4 5
- 12) É assegurada minha privacidade dentro e fora do local de trabalho.
 1 2 3 4 5
- 13) A empresa permite que me expresse livremente, manifestando meu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente organizacional.
 1 2 3 4 5
- 14) Meu trabalho é monótono e rotineiro.
 1 2 3 4 5
- 15) Sinto orgulho perante a sociedade de trabalhar na empresa.
 1 2 3 4 5
- 16) A empresa investe em responsabilidade social incentivando práticas sustentáveis.
 1 2 3 4 5
- 17) Considero bom meu relacionamento com meus colegas de trabalho.
 1 2 3 4 5
- 18) Considero bom o relacionamento entre mim e meus colegas de trabalho dentro e fora da organização.
 1 2 3 4 5
- 19) Avalio como boa a imagem da empresa perante os trabalhadores.
 1 2 3 4 5
- 20) Avalio como boa a imagem dos serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5