



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RUSSEANE FERNANDES DA ROCHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção dos estagiários do
curso Bacharelado em Administração de uma Instituição de ensino superior**

João Pessoa

2022

RUSSEANE FERNANDES DA ROCHA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção dos estagiários do curso Bacharelado em Administração de uma Instituição de ensino superior



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel (a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador (a): Mestre, Andréia Cavalcanti de Oliveira.

JOÃO PESSOA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

R672q Rocha, Russeane Fernandes da.

Qualidade de vida no trabalho : percepção dos estagiários do curso de Bacharelado em administração de uma instituição de ensino superior / Russeane Fernandes da Rocha. – 2022.

62 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022.

Orientação : Prof^ª M.e Andréia Cavalcanti de Oliveira..

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação no trabalho. 3. Ambiente de trabalho. 4. Estagiários – curso bacharelado em administração. 5. Motivação. I. Título.

CDU 331.101.3(043)

Lucrecia Camilo de Lima
Bibliotecária CRB 15/132

FOLHA DE APROVAÇÃO

RUSSEANE FERNANDES DA ROCHA

Matrícula: 20162460082

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção dos estagiários do curso Bacharelado em Administração de uma Instituição de ensino superior

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **29 de junho de 2022**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 01/07/2022.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Andreia Cavalcanti de Oliveira (IFPB)

Orientador(a)

Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Ilka Maria Soares Campos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Andreia Cavalcanti de Oliveira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 15:51:21.
- Ilka Maria Soares Campos, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-SUBSTITUTO, em 01/07/2022 15:51:47.
- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 22:00:27.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 310934

Código de Autenticação: ed57505c5f



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho à minha mãe, Nautilia Fernandes da Rocha, fonte de inspiração e a quem devo tudo que me tornei e conquistei, sem ela nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a ele toda honra e toda glória, por tudo e por tanto em minha vida, sem ele e sua misericórdia eu nada seria.

Em especial, agradeço a minha mãe, por sempre estar ao meu lado, me dando forças e incentivos para que eu alcance meus objetivos e sonhos, pela sua dedicação e amor comigo, sempre cuidando para que tudo saísse da maneira certa.

Aos meus familiares, meus irmãos, Russean e Riudaty, que estão sempre na torcida por mim, por um futuro melhor para minha vida. A minha cunhada Angélica Pereira, por sua amizade, sempre me dando os melhores conselhos e me ajudando a manter a calma.

Ao meu namorado Lucas Oliveira, que nunca soltou minha mão e foi um dos maiores incentivadores para a minha formação acadêmica, sempre com seu amor, paciência e incentivo, me ajudando a passar pelas dificuldades e obstáculos.

As minhas amigas, Andrezza, Aryene, Débora, Mônica, que sempre me apoiaram e compartilharam de maneira significativa ao longo da minha vida. Em especial a Allana, por sua empatia, amizade e por sua disponibilidade em ajudar de todas as formas. E a minha amiga Sara, por sua amizade, por ser a maior incentivadora na realização desse curso, sem ela, também, não teria conseguido chegar até aqui, ela que sempre apoiou a minha vida acadêmica e em outras áreas na vida pessoal.

À minha orientadora Andreia Cavalcanti de Oliveira, em que muito me ajudou, primeiramente em ter aceitado meu convite para me orientar, com toda sua paciência, experiência e aprendizado. Onde nos momentos em que o desespero vinha, ela sempre aparecia com calma e solução para que não houvesse desistência ou pessimismo que poderia dar errado. Onde prontificou-se a todo momento a me ajudar, mesmo doente, se fez presente em todo momento, verificando sempre e corrigindo o que era acrescentado no trabalho. Serei eternamente grata!

Aos professores e coordenadores do instituto (IFPB), que mostraram sempre muita presteza no ensino e nos serviços. Estudar no “IF” é como ter uma segunda casa, o ensino é realmente superior em qualidade e hospitalidade no geral, onde a maior preocupação é com os alunos.

A todos que torceram por mim e contribuíram de alguma forma, por mais uma etapa na minha vida, meu muito obrigada.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada com o grau de satisfação do colaborador com suas funções e seu ambiente organizacional, no entanto, as empresas têm passado cada vez mais por soluções tecnologicamente avançadas, com uso de sistemas e operações cada vez mais desenvolvidos e eficazes, fatores preponderantes para o sucesso das organizações, por isso a importância do estudo do tema. Esse trabalho tem como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos estagiários do curso de Administração de um Instituto Federal de Educação e seus benefícios quanto a satisfação e produtividade na organização. Essa pesquisa é classificada como de campo/aplicada e de caráter quantitativa, quanto aos objetivos enquadra-se como exploratória e descritiva, como método foi utilizado o indutivo e o instrumento usado para coleta de dados foi o formulário elaborado no Google Forms, com base nas 8 dimensões de Walton (1973). A partir dos dados obtidos constatou-se, acerca da QVT, que os referidos estagiários percebem em sua grande maioria que as dimensões avaliadas são satisfatórias, exceto nos quesitos que avaliaram a recompensa, /participação em resultados e os benefícios extras, ambos da dimensão compensação justa e adequada e no quesito que se refere ao incentivo aos estudos para os estagiários na dimensão oportunidades no ambiente de trabalho. Percebe-se ao final que novos estudos são necessários para se avaliar a qualidade de vida no trabalho, como estudos que possam avaliar a QVT em estagiários de outros cursos do Campus, ou seja, estudos que explorem esta avaliação em outros ambientes organizacionais são indicados.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Bacharelado em administração. Estagiário. Nível de satisfação. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QWL) is related to the employee's degree of satisfaction with their functions and organizational environment, however, companies have increasingly gone through technologically advanced solutions, using increasingly more systems and operations. developed and effective, preponderant factors for the success of organizations, hence the importance of studying the topic. This work aims to analyze the Quality of Life at Work (QWL) of the interns of the Administration course of a Federal Institute of Education and its benefits in terms of satisfaction and productivity in the organization. This research is classified as field/applied and of a quantitative nature, as for the objectives it is classified as exploratory and descriptive, the inductive method was used and the instrument used for data collection was the form prepared in Google Forms, based on the Walton's 8 Dimensions (1973). From the data obtained, it was found, about the QWL, that the majority of these trainees perceive that the dimensions evaluated are satisfactory, except for the items that evaluated the reward, / participation in results and the extra benefits, both of the compensation dimension fair and adequate and in the question that refers to the incentive to study for interns in the dimension of opportunities in the work environment. It is noticed at the end that new studies are necessary to evaluate the quality of life at work, such as studies that can evaluate the QWL in trainees from other courses on the Campus, that is, studies that explore this evaluation in other organizational environments are indicated.

Keywords: Desktop. Bachelor of Business Administration. Intern. Satisfaction level. Quality of life at work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Dimensões de QVT (Walton)	20
Quadro 2: Teoria dos dois fatores	27
Quadro 3: Teoria X e Y	28
Quadro 4: Tipos de riscos	31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Compensação Justa e Adequada.....	40
Gráfico 2: Condições de trabalho	42
Gráfico 3: Uso da capacidade no trabalho.....	43
Gráfico 4: Oportunidades	45
Gráfico 5: Integração social.....	46
Gráfico 6: Constitucionalismo.....	47
Gráfico 7: Espaço que o trabalho ocupa.....	48
Gráfico 8: Relevância social.....	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Perfil sócio-demográfico	37
Tabela 2: Área acadêmica dos estagiários.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
IFPB:	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
OMS:	Organização Mundial da Saúde
EPI:	Equipamento de Proteção Individual
NR	Normas Regulamentadoras
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	16
1.1.1	Objetivo Geral	16
1.1.2	Objetivos Específicos	16
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	17
2.1.1	Modelo de Richard Walton: Fatores e dimensões	19
2.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	21
2.2.1	Clima organizacional	23
2.2.2	Motivação	25
2.2.3	Higiene e segurança do trabalho	28
2.3	ESTÁGIO OBRIGATÓRIO	32
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	34
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	34
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	35
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	35
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS	36
4	ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS	37
4.1	PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO E ÁREA ACADÊMICA DOS RESPONDENTES	37
4.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - ESTAGIÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO	38
4.2.1	Dimensão compensação justa e adequada	39
4.2.2	Dimensão condições de trabalho	41
4.2.3	Dimensão uso das capacidades	42
4.2.4	Dimensão oportunidades no ambiente de trabalho	44
4.2.5	Dimensão integração social na organização	45
4.2.6	Dimensão constitucionalismo (respeito às leis)	46
4.2.7	Dimensão do trabalho e espaço total da vida dos estagiários	47
4.2.8	Dimensão relevância social e importância do estágio	48
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICES	56

1 INTRODUÇÃO

Em meio a um ambiente competitivo, as empresas buscam cada vez mais resultados desafiadores e eficazes para seus negócios, com isso é exigido mais empenho e trabalho daqueles que colaboram com esses resultados, para que prazos e metas sejam cumpridos em curtos prazos. A sobrecarga de funções, ou a pressão para a realização de tarefas, de maneira mais eficaz, com menor custo e em menos tempo adequado, pode prejudicar a saúde do trabalhador. Ferigollo *et al.* (2016), citam que o trabalho seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida e da realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejudicar a sua saúde, a sua integridade física e mental.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada com o grau de satisfação do colaborador com suas funções e seu ambiente organizacional. No ambiente de trabalho, os bons resultados não dependem apenas de foco em vendas e lucros, mas é preciso uma atenção especial ao grau de satisfação daqueles que colaboram com o alcance do objetivo da organização. Para isso, é necessário ter pessoas motivadas, felizes e engajadas à disposição da empresa.

Desde a década de 1950 a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido discutida, quando o funcionário, ao ingressar em uma organização, torna-se uma parte integradora e participativa, com necessidades a serem consideradas e sanadas, ao mesmo tempo em que o trabalho passa a ser percebido como agente motivador de insatisfação, ao invés de ser apenas um meio para suprir necessidades básicas (MARQUES, 2014).

No contexto da QVT, o tema tornou-se mais relevante com o passar dos anos, devido às reivindicações dos trabalhadores quanto ao conforto e satisfação no ambiente laboral e a consideração das companhias aos impactos na produtividade (CHIAVENATO, 2004).

A QVT tornou-se cada vez mais necessária para os trabalhadores, pois é na empresa que eles passam a maior parte do tempo, e portanto, os colaboradores buscam nas empresas não só uma colocação, ou uma função remunerada, mas sim, um ambiente adequado com segurança, saúde, higiene, condições físicas e ergonômicas, psicológicas e sociais e fatores que possam refletir na motivação do funcionário, tendo em vista que eles precisam de condições ideais de trabalho para desenvolver sua capacidade e desempenhar suas funções com produtividade e satisfação.

Existem diferentes modelos teóricos com a finalidade de avaliar a qualidade de vida no trabalho, sobretudo, um modelo cuja utilização destaca-se sobre os demais, é o modelo de

Walton (1973) com suas oito dimensões. Esse modelo enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, mas fazendo menção a aspectos presentes na vida pessoal. De acordo com Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores. Seu modelo de avaliação da QVT aborda conceitos relativos à motivação e satisfação, saúde e segurança e plano de cargos e salários, tais fatores podem afetar a todos os tipos de colaboradores, desde o estagiário ao profissional efetivo. No caso do estagiário, que é o objeto de estudo deste trabalho, o qual está na fase inicial de sua carreira profissional, período em que precisa adquirir experiência, conhecimentos e habilidades em sua área, é importante que ele tenha uma experiência valorosa com o mercado de trabalho, em um ambiente motivado, saudável, seguro e que seja satisfatório, para que seus conhecimentos teóricos acadêmicos proporcione o desenvolvimento profissional e técnico que foi almejado durante a vida acadêmica e a vida fora do trabalho.

Diante do exposto, esse estudo faz-se necessário para mostrar a importância da QVT dos estagiários, para que seja uma oportunidade de buscar melhorias em um ambiente de trabalho saudável. O estudo é relevante para a academia, pois busca mostrar as dimensões que enfatizam os fatores de influência na qualidade de vida no trabalho, sendo uma oportunidade para o desenvolvimento e aperfeiçoamento acadêmico profissional desses estudantes. Da mesma forma, será relevante também para minha carreira profissional, tendo em vista que estou no mercado de trabalho há anos e passando por algumas empresas com clima organizacionais diferentes, no último ano como estagiária na área administrativa de uma empresa, podendo perceber e almejar melhorias contínuas e falta de oportunidades na organização, na maioria delas, em relação a qualidade vida.

Com base no modelo Walton e a importância da qualidade de vida no trabalho, o presente estudo busca avaliar a QVT dos estagiários de ensino superior e como as dimensões desse modelo podem contribuir para o grau de satisfação do estudante. Portanto, o presente estudo busca responder o seguinte questionamento: De que maneira os fatores relacionados à QVT dos estagiários de um curso de nível superior podem refletir no nível de satisfação?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e seus benefícios quanto à satisfação na organização, dos estagiários do curso de Administração no período de 2020.1 - 2022.1 de um Instituto Federal de Educação.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, o presente estudo tem os seguintes objetivos específicos:

- Identificar a percepção dos estagiários em relação aos fatores do modelo de Walton;
- Mapear quais das oito dimensões de Walton (1973) são consideradas mais relevantes para os estagiários;
- Verificar o nível de satisfação dos estagiários em relação ao seu ambiente organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades (CHIAVENATO, 2014, p.419).

Com o passar dos anos, as empresas têm passado por evoluções tecnologicamente avançadas, com uso de sistemas e operações cada vez mais desenvolvidos e eficazes, fatores preponderantes para o sucesso das organizações.

O processo em alcançar os resultados de forma rápida faz-se necessário para manter-se em um mercado competitivo, tendo em vista a dificuldade que as empresas enfrentam no setor econômico. E para obter tais resultados, os principais responsáveis são os funcionários, que passam a ser vistos como pessoas e elas precisam além de conhecimento teórico e técnico, motivação, produtividade e engajamento no ambiente organizacional.

Para Walton (1973), um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, define-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, surgido no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidente de trabalho.

Desde os anos de 1950, o assunto qualidade de vida no trabalho é discutido, durante o surgimento da abordagem sociotécnica e ganhou força organizacionalmente na década seguinte, quando empresários, sindicatos e cientistas sociais perceberam que a aplicação da qualidade de vida no ambiente corporativo impactava diretamente no rendimento, bem-estar e eficácia do trabalho dos funcionários (MARQUES, 2018).

Segundo Limongi-França (1996), qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes e Gutierrez (1998), a qualidade de vida no trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

Para atender o cliente externo, não se deve esquecer o cliente interno. Para conseguir satisfazer o externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido (CHIAVENATO, 2015, p.360).

A produtividade na organização é ponto também que sofrerá reflexos quando se prioriza a QVT dos funcionários, uma vez que o colaborador ao se sentir satisfeito dentro do ambiente de trabalho, receber o reconhecimento e incentivos como oportunidade de crescimento profissional, certamente, desenvolverá seu trabalho com progresso e satisfação. Segundo Limongi-França (2004, p.32):

A observação em qualquer ambiente de trabalho leva à identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares, cuidados físicos, estilo de vida, impacto tecnológicos. Tudo desperta a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudança no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Limongi-França (2004), afirma ainda que nos últimos anos, a qualidade de vida no trabalho das empresas alcançou, de forma gradativa e sistemática, características operacionais e legislativas para ações corporativas estratégicas. Destarte, reiterar ainda que:

As demandas de qualidade de vida não são aleatórias. Elas pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal da sobrevivência da espécie. Contudo, na última década do século passado é que se difundiu amplamente o conceito de qualidade de vida. Em alguns países, as demandas de QVT são denominadas condições de trabalho, como na França, por exemplo. LIMONGI-FRANÇA (2004, p.23).

Ao longo do tempo, modificações e adaptações ocorreram com as relações trabalhistas e conforme as condições das pessoas no ambiente de trabalho. Diferente do passado, quando o desejo do trabalhador era apenas ter uma carteira assinada e receber uma remuneração pelo serviço prestado, hoje o colaborador busca muito mais além, busca reconhecimento, autonomia, relacionamentos abertos com níveis hierárquicos mais altos, recursos tecnológicos mais avançados, recursos de segurança e saúde, etc.

Para as empresas, não basta gerenciar um ou vários colaboradores, mas sim, desenvolvê-los para que se mantenha os índices de produtividade e motivação em alta. Limongi-França (2004), ressalta que o bem-estar advém do sentido de manter-se íntegro como pessoa, cidadão e profissional. “A meta é catalisar experiências e visões avançadas dessa poderosa relação entre produtividade e qualidade de vida no Trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.45).

...ainda que a qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida global sejam distintas, elas se influenciam mutuamente, podendo a não satisfação no trabalho resultar em desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora de contextos laborais, enquanto insatisfações fora desses contextos podem exercer papel desadaptador sobre o trabalho (SAMPAIO, 2004).

Fatores como higiene, segurança e saúde dos colaboradores já eram indispensáveis para uma boa qualidade de vida no trabalho, e com a globalização e fatos que contribuem para a evolução da tecnologia, esses fatores se intensificaram, bem como agregaram-se outros que se tornaram essenciais para promover condições satisfatórias aos trabalhadores.

A partir da revolução industrial, os operários solicitaram melhores condições e menores jornadas de trabalho, havendo assim, uma tendência à humanização do trabalho (FERRO, 2012).

Para mensurar a QVT, surgiram diversos modelos de avaliação sob vários aspectos, dentre estes citam-se: o modelo de Hackman & Oldham (1975) que propõe resultados positivos pessoais e do trabalho, que são obtidos quando os estados psicológicos críticos presente no trabalhador, esses estados psicológicos são criados pela presença de cinco dimensões ‘básicas’ do trabalho, como: variedade de habilidades; identidade da tarefa; significado da tarefa; autonomia e feedback do próprio trabalho - intrínseco. (FREITAS; SOUZA, 2009).

O modelo de Westley (1979) relata que os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. (FREITAS; SOUZA, 2009)

Entretanto, o modelo de Wether & Davis (1983) baseia-se em três grupos de elementos: organizacionais, ambientais e comportamentais. Para eles, fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. (FREITAS; SOUZA, 2009)

Finalizando os modelos, ressaltamos o modelo de Walton (1973) que propõe oito categorias conceituais que mostram como avaliar a qualidade de vida no trabalho. Por ser mais abrangente, este modelo será abordado com predominância no presente trabalho.

2.1.1 Modelo de Richard Walton: Fatores e dimensões

Richard Walton foi pioneiro na criação de um modelo de qualidade de vida no trabalho e mesmo passado quase quatro décadas de publicação, seu modelo ainda continua sendo muito utilizado no Brasil por estudiosos de administração, por ser considerado o mais completo em relação a outros modelos clássicos de QVT, (FREITAS; SOUZA, 2009).

Conforme tradução de Fernandes (1996), o modelo de QVT formulado por Walton (1973), apresenta oito dimensões e seus respectivos fatores que afetam a QVT. Para Walton (1973), a QVT é expressa quando a satisfação no trabalho e os direitos dos trabalhadores são exercidos. Essa qualidade de vida torna-se evidente e o sentimento de orgulho perante o seu

trabalho é refletido, quando os funcionários têm oportunidades de utilizar seus conhecimentos e aperfeiçoá-los; e quando tem uma remuneração justa e não correm riscos.

O autor ainda relaciona QVT com a humanização do trabalho e responsabilidade social. Seu modelo de análise considera oito categorias que estão relacionadas a 24 dimensões para classificar o nível de QVT nos ambientes organizacionais, ilustrados no quadro a seguir:

Quadro 1: Dimensões de QVT (Walton)

Dimensões	Categorias da QVT
Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneração adequada; ● Equidade interna; ● Equidade externa;
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada de trabalho; ● Ambiente físico seguro e saudável;
Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomia; ● Significado da tarefa; ● Identidade da tarefa; ● Variedade de habilidade; ● Retroinformação;
Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidade de carreira; ● Crescimento pessoal e profissional; ● Segurança do emprego;
Integração Social no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdade de oportunidades; ● Relacionamentos; ● Senso comunitário;

Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> ● Respeito às leis e direitos trabalhistas; ● Privacidade pessoal; ● Liberdade de expressão; ● Normas e rotinas;
Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> ● Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
Relevância social	<ul style="list-style-type: none"> ● Imagem da empresa; ● Responsabilidade social da instituição e pelos empregados; ● Responsabilidade social pelos produtos e serviços.

FONTE: Modelo de QVT de Walton citado por LOPES, 2003 (Adaptado).

O modelo de Walton é considerado o mais amplo para mensuração da qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito à percepção dos colaboradores, pois demonstra que os critérios apresentados são indicados para que a organização descubra o nível de satisfação e motivação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho, independentes de seus níveis hierárquicos.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza. Uma pessoa que tem alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas (ROBBINS, 2005, p.61).

A satisfação no trabalho envolve vários fatores, onde o colaborador avalia a organização como um todo, mas isso depende de indivíduo para indivíduo, de suas necessidades internas e externas, colocando sempre seu bem-estar e carreira profissional, como essencial e prioritário.

Segundo Martins e Santos (2006, p.197):

Em 1992, Quarstein, McAfee e Glassman postularam que a satisfação era causada por características e ocorrências situacionais. As características são formadas por aspectos que os indivíduos avaliam antes de aceitar o trabalho, como pagamento e condições de trabalho, por exemplo. São mais estáveis. Já as ocorrências situacionais consistem nos aspectos do trabalho que não podem ser pré-avaliados e aparecem, quase sempre,

de uma forma inesperada, depois que os indivíduos se encontram no trabalho. São transitórios.

Sentimentos como satisfação ou insatisfação podem dificultar no desempenho das atividades do colaborador, comprometendo assim, a produtividade na empresa, pois quando o funcionário trabalha em um ambiente que lhe traz bem-estar e satisfação, logo, ele produzirá com fluidez e até mesmo, exercerá funções além das quais lhes foram atribuídas sem que haja pressão por parte do empregador, exigindo assim cobranças desnecessárias.

A utilização de indicadores que avaliam a qualidade de vida no trabalho também tem sido inserida na produção de avaliação da satisfação no trabalho, principalmente em estudos acadêmicos e/ou publicações que se propõem a realizar levantamentos a respeito das percepções dos trabalhadores quanto o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador (ROBBINS, 2010).

É de suma importância que haja um planejamento e monitoramento, sobre tudo, a respeito dos funcionários, de como o bem-estar deles serão considerados importantes para o desempenho de suas atividades e das principais urgências a serem resolvidas, com maior agilidade e otimização. A satisfação como um todo e a motivação são pontos que podem influenciar na produtividade, uma vez que o funcionário não se encontra motivado para trabalhar naquele ambiente, provavelmente ele não será produtivo, mas sim executor de tarefas, o que pode afetar todo o desenvolvimento operacional da empresa. Para Judge; Robbins e Sobral (2011) uma empresa é produtiva quando alcança seus objetivos, transformando matéria-prima num produto que obtenha o menor custo possível. Qualquer discussão relativa aos efeitos do modelo organizacional sobre o comportamento dos funcionários precisa considerar as diferenças individuais (ROBBINS, 2005).

De acordo com Bennett (1983), a melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho.

Portanto, a qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar as oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social (CHIAVENATO, 2014, p.420).

2.2.1 Clima organizacional

“O clima organizacional refere-se ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes” (Chiavenato, 2015, p.60).

Segundo Chiavenato (2015, p.60):

Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração, etc. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou por barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., podendo, em casos extremos, chegar a estados de agressividade, tumulto, inconformidade etc., típicos de situações em que os membros se defrontam abertamente com a organização.

Para McClelland (1972), o clima organizacional é determinado pelos estilos de liderança e administração, bem como pela estrutura organizacional, contribuindo para moldar o comportamento dos indivíduos para afiliação, poder ou realização na organização.

Cada empresa tem seu clima organizacional próprio, que por sua vez, pode contribuir com a satisfação dos colaboradores, sendo assim, um indicador da qualidade do ambiente de trabalho, proporcionando a permanência daqueles colaboradores que se adaptam ao clima organizacional da empresa.

A importância do clima organizacional é que, investindo ativamente nele, a empresa pode lucrar com produção, engajamento, criatividade, motivação e retenção de talentos, reduzindo a rotatividade de pessoal, retrabalho, absenteísmo e conflitos internos (PONTOTEL, 2020).

Apesar de alguns benefícios como salários altos e plano de carreira, serem fatores primordiais para algumas pessoas, o clima organizacional também pode influenciar na satisfação com relação ao ambiente de trabalho. Logo, o bem-estar no local de trabalho traz benefícios tanto para os profissionais, como para o público externo, pois o funcionário quando se sente valorizado pela empresa e pelos colegas de trabalho, ficam motivados a trabalharem e facilitam o relacionamento interpessoal com os clientes. Para Maximiano (2000, p.260) clima organizacional seria:

O produto dos sentimentos individuais e grupais em relação à realidade percebida chama-se clima organizacional. O clima é formado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito das organizações e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

São diversos sentimentos que são compartilhados pelos colaboradores em uma organização, muitas vezes uma pessoa ou mais, não se sentem felizes e realizadas naquele ambiente e demonstra para as outras pessoas a insatisfação com seu trabalho, o que pode afetar

toda a estrutura da empresa, influenciando àqueles que relativamente são "saudáveis" no ambiente de trabalho, sendo como solução o diálogo com a liderança ou até mesmo não manter mais vínculo com a empresa.

Santos (2021), faz considerações comuns às diferentes abordagens sobre clima organizacional, tais como:

1. O clima organizacional influencia o comportamento dos membros da organização, podendo afetar os seus níveis de desempenho, motivação e satisfação no trabalho.
2. É um conceito abrangente e global por ser uma forma de retratar numerosas percepções por meio de um número limitado de dimensões.
3. É operacionalizável, por meio de medidas objetivas ou subjetivas.
4. Evidencia-se, geralmente, como atributo da organização, porém na percepção de seus participantes.

Para McClelland (1972), o clima organizacional é determinado pelos estilos de liderança e administração, bem como pela estrutura organizacional, contribuindo para moldar o comportamento dos indivíduos para afiliação, poder ou realização na organização.

Xavier (1984), propõem que, na escolha de um sistema administrativo e de uma estrutura organizacional, deve ser considerada a interação entre as seguintes variáveis:

- Pessoas na organização, com suas capacidades e seus motivos.
- Tarefas organizacionais e os tipos de comportamento necessários para a realização mais eficiente dessas tarefas.
- Ambiente externo à organização e as exigências que ele faz à organização em termos de criatividade, flexibilidade, qualidade, etc.
- Clima organizacional, enquanto determinado pelos estímulos de liderança e pela estrutura da organização.

Os motivos ou necessidades humanas são conceitos ligados à motivação que, geralmente, estão associados a outros, como satisfação/insatisfação, interesse, expectativa, aspiração. [...] sabe-se que a motivação é um processo interno ao indivíduo, no entanto compreende-se que o ambiente contribui para seu afloramento, pois é a partir dele que o homem constrói, pela percepção, sua realidade (GOMES, 2002).

2.2.2 Motivação

A palavra motivação significa ato ou efeito de motivar, de despertar o interesse por algo. Para a psicologia significa a reunião das razões pelas quais alguém age de certa forma; processo que dá origem a uma ação consciente¹.

A motivação (derivada do latim movere) é entendida como uma tensão afetiva suscetível de desencadear uma atividade com vista a alcançar um determinado desejo/objetivo (Eccheli, 2008), que pode surgir de uma necessidade, isto é, um estado interno ao indivíduo, capaz de induzir à ação, com vista a alcançar resultados atrativos que visam a satisfação de uma necessidade (OLIVEIRA, 2010).

De um modo geral, o motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico (CHIAVENATO, 2015, p.50).

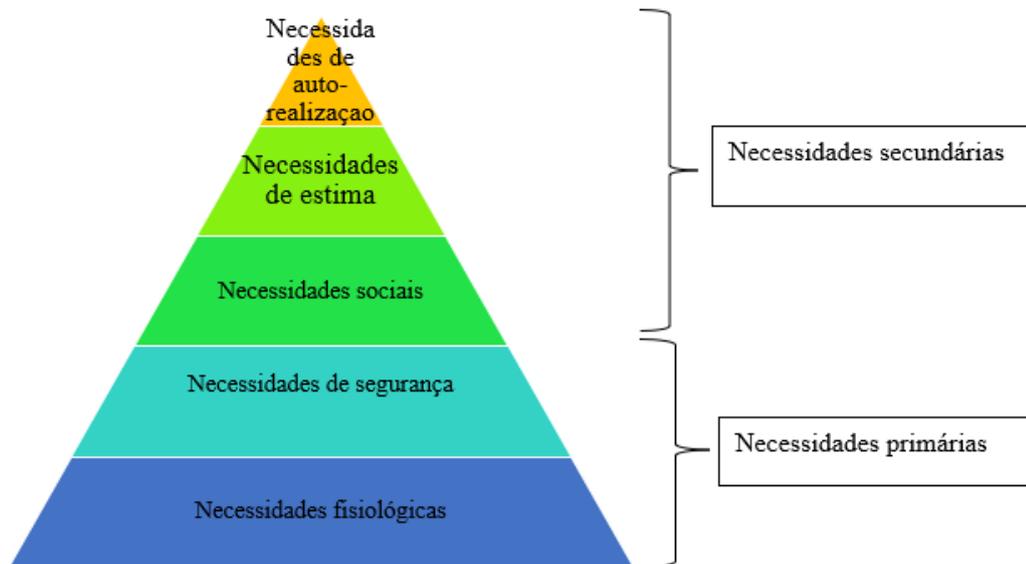
Portanto, entende-se que a motivação faz com que o indivíduo se sinta impulsionado a alcançar suas necessidades e objetivos, sejam eles pessoais ou profissionais. Falando em motivação no trabalho, existe uma série de fatores que podem motivar ao indivíduo no ambiente organizacional, vai depender de motivos internos ou externos de cada um, fatores como salários / gratificações ou fatores como realização pessoal, reconhecimento pelo trabalho executado, clima organizacional, equipe de trabalho, entre outros. Certamente um funcionário motivado produzirá muito mais que o previsto pela a empresa.

Entender a motivação do ser humano é de suma importância para se desenvolver uma atividade organizacional com eficiência e eficácia (WYSE, 2018). Alguns estudiosos construíram teorias baseadas na motivação humana, entre eles, destacam-se: Maslow, Herzberg e McGregor. Maslow contribuiu com a Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, construindo a conhecida pirâmide das Necessidades de Maslow, na qual elenca uma série de necessidades que são preenchidas de maneira hierárquica na vida do ser humano (WYSE, 2018).

Segundo Chiavenato (2004, p. 265), Maslow apresentou uma teoria da motivação pela qual as necessidades humanas estão organizadas em uma hierarquia de importância, como uma pirâmide. Na base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas), e, no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização).

¹ Dicionário de português. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/motivacao/>>. Acesso em 25 de março de 2022.

Figura 1: Pirâmide da teoria das necessidades



Fonte: Adaptado, citado por Chiavenato, 2004.

- Sendo as necessidades fisiológicas, que dizem respeito a alimentação (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (frio e calor), desejo sexual, etc, que estão relacionados à sobrevivência do indivíduo. São instintivas e já nascem com o indivíduo, são as mais prementes de todas as necessidades humanas; quando não satisfeitas, elas dominam a direção do comportamento.
- As necessidades de segurança estão relacionadas à estabilidade, busca de proteção contra a ameaça ou privação e fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas.
- As necessidades sociais são as de associação, participação, amizade, afeto, amor e aceitação por parte dos colegas. Quando não estão suficientemente satisfeitas, o indivíduo torna-se resistente antagônico e hostil em relação às outras pessoas que o cercam.
- As necessidades de estima estão relacionadas à maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolve auto apreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social e de respeito, status, prestígio e consideração. Sua satisfação conduz a sentimentos de autoconfiança, valor, força, prestígio, poder, capacidade e utilidade. Sua frustração produz sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência, desamparo ou desânimo.

- Necessidades de auto-realização, são as que estão no nível mais alto da hierarquia, relacionadas à realização do próprio potencial e ao autodesenvolvimento contínuo da pessoa.

A hierarquia de necessidades de Maslow fundamenta-se nos seguintes aspectos: quando um nível inferior de necessidade está satisfeito, pois quando uma necessidade está satisfeita, ela deixa de ser motivadora de comportamento; nem todo indivíduo consegue chegar ao topo da pirâmide de necessidades; quando as necessidades mais baixas estão satisfeitas, as mais elevadas dominam o comportamento; Cada indivíduo possui mais de uma motivação, as necessidades mais elevadas predominam sobre as mais baixa desde que estas estejam satisfeitas. Seu efeito sobre o organismo é sempre global e conjunto, e nunca isolado (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Chiavenato (2004, p. 266), Frederick Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento humano em situação de trabalho.

QUADRO 2: TEORIA DOS DOIS FATORES

Fatores higiênicos ou extrínsecos	Estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. Os fatores higiênicos estão fora do controle das pessoas, como: salário, benefícios sociais, estilo de chefia ou supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, etc.
Fatores motivacionais ou intrínsecos	Estão relacionados ao conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que as pessoas executam. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo e relacionados àquilo que faz e desempenha.

Fonte: Adaptado, citado por Chiavenato, 2004.

As pesquisas de Herzberg revelaram que, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados; se elevam a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo, porém quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam a insatisfação das pessoas. (CHIAVENATO, 2004, p.267)

Já os fatores motivacionais envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização, e dependem das tarefas que a pessoa realiza no trabalho. Os fatores motivacionais sobre as pessoas são profundos e estáveis. Quando são ótimos, provocam a satisfação nas pessoas. Porém, quando são precários, evitam satisfação. (Chiavenato, 2004, p.267)

A Teoria Y é representada por McGregor (1960), que também elaborou a Teoria X baseando-se nas ideias de Elton Mayo (1933) resumidas em “Hipótese da ralé”, na qual, o homem é concebido como um ser sem motivos para enfrentar o trabalho ou assumir responsabilidades, preferindo ser conduzido, em vez de empregar sua própria iniciativa no desempenho de suas atividades (PEREZ, 1990).

A Teoria X foi substituída pela Teoria Y, onde o autor postula que o ser humano é motivado principalmente por suas necessidades de realização pessoal, de trabalho produtivo, de aceitação de responsabilidades e de adequação de suas metas pessoais com as de organização ou grupo de trabalho, percebendo seu desempenho como real fonte de satisfação (PEREZ, 1990).

QUADRO 3: TEORIA X E Y

TEORIA X	<ul style="list-style-type: none"> ● Ênfase atribuída às metas da organização; ● Recursos humanos administrados de forma autoritária.
TEORIA Y	<ul style="list-style-type: none"> ● Atenção dirigida à valorização do empregado; ● Condições estimuladoras para alcançar suas metas e satisfazer suas necessidades; ● Gerência democrática.

Fonte: Adaptado, citado por Perez, 1990.

Entende-se que as duas teorias criadas por McGregor são comuns às organizações, onde a teoria X trata-se daquele funcionário que trabalha sob pressão, produzindo apenas por “obrigação”. E a teoria Y a empresa preocupa-se mais com a valorização do funcionário através de condições que estimulem a forma de produzir.

2.2.3 Higiene e segurança do trabalho

Segundo Chiavenato (2015), segurança e higiene do trabalho são atividades interligadas que repercutem diretamente sobre a continuidade da produção e sobre a moral dos empregados. A higiene do trabalho refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visam a proteção

da integridade física mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.

Entre os objetivos principais da higiene do trabalho estão:

- Eliminação das causas das doenças profissionais.
- Redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos.
- Prevenção de agravamento de doenças e de lesões.
- Manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio do controle do ambiente de trabalho.

Para se alcançar tais objetivos, as organizações precisam proporcionar condições de trabalho favoráveis, essas condições ambientais de trabalho devem ser consideradas e executadas, pois são elas que envolvem o trabalhador ao serviço desempenhado. Chiavenato classifica três grupos de condições:

1. Condições ambientais do trabalho: como iluminação, temperatura, ruído etc.
2. Condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas extras, período de descanso etc.
3. Condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status etc.

Já a segurança do trabalho envolve um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas (CHIAVENATO, 2015).

Um ambiente mais confortável e agradável é sempre mais propício para desempenhar as atribuições dadas aos colaboradores, para isso as empresas devem adotar medidas e ações que evitem que a saúde e segurança dos trabalhadores sejam colocadas em risco, para que a produtividade da organização não seja afetada.

Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Segundo Chiavenato (2015, p.349), um plano de segurança envolve os seguintes requisitos:

1. A segurança em si é uma responsabilidade de linha e uma função de staff² em face da sua especialização.

² Eles são responsáveis por conduzir, motivar e supervisionar os funcionários em todos os níveis de uma organização. Disponível em: <<https://jrmcoaching.com.br/blog>>. Acesso em: 05 de abril de 2022.

2. As condições de trabalho, o ramo da atividade, o tamanho, a localização da empresa etc. determinam os meios materiais preventivos.
3. A segurança não deve ficar restrita a área de produção. Os escritórios, depósitos etc. também oferecem riscos cujas implicações afetam a empresa toda.
4. O plano de segurança envolve necessariamente a adaptação da pessoa ao trabalho, adaptação do trabalho à pessoa além de fatores sociopsicológicos, razão pela qual muitas organizações vinculam a segurança ao órgão de RH.
5. A segurança do trabalho mobiliza todos os elementos para treinamento de doutrinação de técnicos e operários, controle de cumprimento de normas de segurança, simulação de acidentes, inspeção periódica de equipamentos de combate a incêndios, primeiros socorros; e a escolha, aquisição e distribuição de uma série de peças de roupa do pessoal (óculos de segurança, luvas, macacões, botas etc.), em certas áreas da organização.

Higiene e segurança no trabalho estão diretamente relacionadas, já que são a principal base para a preservação da força de trabalho de uma empresa. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde não é apenas a ausência de enfermidades, mas, sim, um estado pleno de bem-estar, o que inclui o físico, o mental e o social (PRENVISA, 2021).

Existem ambientes de trabalho que são insalubres, naturalmente e por si só. Porém, saber da existência de riscos não pode ser o mesmo que concordar com a possibilidade de que os trabalhadores fiquem doentes, havendo a existência de riscos, é essencial que eles sejam identificados, em seguida qualificados e quantificados, e posteriormente eles precisam ser eliminados ou, pelo menos, tratados e minimizados (PRENVISA, 2021).

Segundo a Safe (2019), no cotidiano das empresas, os colaboradores estão expostos a diferentes tipos de riscos, que podem ser:

Riscos físicos

São consideradas variadas formas de energia às quais estão expostos os colaboradores;

Riscos químicos

São substâncias, compostos ou produtos capazes de atingir o organismo pelas vias respiratórias, podendo causar impacto por meio da exposição ou do toque com o corpo;

Riscos biológicos

São quando os acidentes estão quase sempre ligados a trabalhos em hospitais, laboratórios, na pecuária e na agricultura;

Riscos ergonômicos

Trata-se daqueles problemas que podem interferir nas características físicas do trabalhador. É gerado um desconforto na utilização de máquinas e equipamentos ou com o mobiliário inadequado, provocando posturas e posições incorretas, capazes de causar problemas à saúde;

Riscos psicossociais

São considerados os maiores desafios para a área de segurança do trabalho, o estresse e os riscos psicossociais são responsáveis por 50% das faltas ao expediente. Por decorrerem da gestão e administração, incluem: turnos em período noturno, ritmo de trabalho excessivo, monotonia, altas exigências de produtividade e autoritarismo nas relações de trabalho;

Riscos mecânicos

Estão ligados à falta de segurança e organização no ambiente, que podem causar dano à integridade física das pessoas.

QUADRO 4: TIPOS DE RISCOS

<p>Riscos Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Temperaturas extremas; ● Má iluminação; ● Ruído; ● Vibração; ● Pressões hiperbáricas; ● Umidade; ● Radiação (ionizante e não ionizante). 	<p>Riscos Químicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Poeira; ● Fungos; ● Neblina; ● Gases; ● Vapores.
<p>Riscos Biológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Protozoários; ● Vírus; ● Bactérias. 	<p>Riscos Ergonômicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Postura inadequada; ● Jornada de trabalho muito longa; ● Turnos inadequados.
<p>Riscos Psicossociais</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Turnos em período noturno; ● Ritmo de trabalho excessivo; ● Monotonia; ● Altas exigências de produtividade; ● Autoritarismo nas relações de trabalho. 	<p>Riscos Mecânicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de proteção das máquinas; ● Organização e limpeza do ambiente; ● Sinalização; ● Rotulagem de produtos e outros que levam a acidentes do trabalho.

Fonte: Adaptado, citado por SAFE, 2019. Disponível em: < <https://blog.safesst.com.br> > .

No que se refere à legislação que regulamenta a higiene e a segurança do trabalho, existem as chamadas Normas Regulamentadoras - NR, que são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), totalizando 37 normativas, as quais devem ser cumpridas pelas empresas, sendo que algumas se enquadram em todos os segmentos e outras são específicas para determinados ramos de atuação (SAFE, 2019).

Dessa forma, é de extrema importância que as empresas invistam em higiene e segurança do trabalho, para que seus colaboradores não corram riscos de acidentes ou problemas de saúde, ocasionando assim, que eles se ausentem das atividades laborais ou as empresas tenham que pagar multas altíssimas por qualquer acidente de trabalho, o que pode afetar diretamente a produtividade, conseqüentemente, o lucro da empresa.

2.3 ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

A figura do estagiário nas organizações, por muitas vezes, é vista como “o novato”, o “faz tudo”, “sem experiência”, ou aquele em que a empresa aposta para ser um diferencial dentro da organização, alguém que pode agregar valores ao ambiente organizacional. Nessa perspectiva, conseqüentemente, o estagiário terá um acúmulo de funções que, muitas vezes, não fazem parte do seu objetivo curricular dentro da empresa, o que pode então interferir diretamente na sua produtividade e satisfação em relação a empresa.

O estágio tem como função, promover a integração entre os conhecimentos teóricos acadêmicos e a prática profissional, proporcionando ao estudante desenvolvimento profissional e técnico. Segundo a Lei 11.778, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudante, em seu artigo 1º:

[...] 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, p1).

A Lei 11.778, de 25 de setembro de 2008, também define o estágio como obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1o Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisita para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2o Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3o As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Na Lei 11.778, o art. 7º aborda sobre as obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

- I – Celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluto ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- II – Avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV – Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- V – Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI – Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
- VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (BRASIL, 2008).

É de extrema importância que haja um acompanhamento adequado da instituição com o estágio executado, tanto para observar o desempenho do aluno, como também para averiguar se a empresa está cumprindo com todas as obrigações perante a lei.

Sobre parte concedente do estágio, é importante ressaltar que no Art. 9º da lei 11.788, as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

- I – Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II – Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- IV – Contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – Por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI – Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. (BRASIL, 2008).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos estudantes do curso em Administração, que estão em estágio probatório no período de 2020 - 2022, de um Instituto Federal de Educação, e seus benefícios quanto à satisfação na organização.

A pesquisa classifica-se quanto à natureza como pesquisa de campo/aplicada. Segundo Nascimento (2016), “é dedicada à geração de conhecimento para solução de problemas específicos, é dirigida à busca da verdade para determinada aplicação prática em situação particular”.

Quanto à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, a qual fornece dados numéricos-estatísticos conjugados com conceitos e ideias, o que permite o aprofundamento das informações investigadas, e levam como base de seu delineamento às questões ou problemas específicos. De acordo com Richardson (1999, p. 70), a pesquisa quantitativa caracteriza-se “pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas”.

Para a compreensão da presente pesquisa foi adotado o tipo de exploratório-descritivo, utilizado para realizar um estudo preliminar do principal objeto de investigação que será utilizado. Conforme Gil (2006), uma pesquisa exploratória é aquela que proporciona um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores na área científica. Segundo o autor, o objetivo da pesquisa descritiva é proporcionar a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, levantamento de opiniões, atitudes e crenças.

Com o objetivo de apresentar maior conhecimento e compreensão sobre o assunto foi feito um levantamento teórico, com abordagem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho; Modelo de Richard Walton; Satisfação no trabalho e produtividade; clima organizacional; motivação; higiene e segurança do trabalho e estágio obrigatório, utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica realizada em livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e informações gerais na internet, contribuindo para o conhecimento teórico necessário ao desenvolvimento do estudo.

Quanto ao método foi utilizado o indutivo, onde o conhecimento é fundamentado exclusivamente na experiência, sem levar em consideração princípios pré-estabelecidos. A partir da observação, é possível formular uma hipótese explicativa da causa do fenômeno. Portanto, por meio da indução chega-se a conclusões que são apenas prováveis (Gerhardt e Silveira, 2009).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Anterior a fase de coleta dos dados, foi solicitada à Coordenação de Estágio do IFPB, pela professora orientadora da Unidade Acadêmica de Gestão, uma listagem dos alunos/estagiários que estão estagiando no momento e que concluíram os estágios nos períodos 2020.1 a 2022.1. Sendo assim, o universo do presente estudo é composto por 75 (setenta e cinco) alunos/estagiários do curso bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba - IFPB, na cidade de João Pessoa, dos períodos mencionados anteriormente.

Será utilizada uma amostra probabilística como modelo de amostragem, dentre o público-alvo, uma amostragem significativa para posterior análise dos dados. Para tanto, segundo Richardson (1999), esse tipo de amostragem tem como principal característica coletar os elementos da população com a mesma chance de serem escolhidos, resultando em uma amostra representativa do corpus pesquisado. Portanto, a partir dos dados obtidos, a amostra da pesquisa foi composta por 42 (quarenta e dois) respondentes.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta dos dados será utilizada a técnica de formulário que, conforme Triviños (1997) parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, e que em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas. Através do questionário elaborado no Google forms, procura-se responder os objetivos propostos pelo estudo. O questionário foi elaborado contendo uma parte inicial para caracterização da amostra, considerando as perguntas referentes ao perfil sociodemográfico, como: idade, gênero, estado civil, qual o período foi feito o estágio e em qual período o aluno se encontra no momento.

A segunda parte do questionário é baseada na Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho construída com base nas oito dimensões da QVT propostas por Walton. A Qualidade de Vida no Trabalho é medida através de escalas tipo Likert de cinco pontos, a partir de 08 enunciados e 33 questionamentos na abordagem de QVT. Nesse sentido, os enunciados consideraram as seguintes dimensões:

- Dimensão 1 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada à compensação justa e adequada;
- Dimensão 2 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada às condições de trabalho;
- Dimensão 3 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada ao uso das capacidades no trabalho;
- Dimensão 4- Qualidade de Vida no Trabalho relacionada às oportunidades no ambiente de trabalho;
- Dimensão 5 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada à integração social;
- Dimensão 6 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada ao constitucionalismo (respeito às leis);
- Dimensão 7 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada o estágio ocupa na vida do estudante;
- Dimensão 8 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada a relevância social e importância do estágio.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Houve o contato com a coordenação do curso, bem como com os representantes de turma e professores para divulgação do link do questionário no Google Forms, que ficou disponível de 16 a 23 de maio. Nele, todos os aspectos éticos foram respeitados, ficando claro que os participantes teriam a liberdade de interromper o preenchimento do questionário em qualquer tempo.

4 ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS

Para a análise quantitativa dos dados da pesquisa foi utilizado o Software Microsoft Excel 2013, em busca de verificar estatisticamente os resultados específicos para a pesquisa, com o propósito de atingir os objetivos do presente estudo. O questionário elaborado para a análise dos dados dividiu-se em perfil sócio-demográfico, assim como dados relacionados à área acadêmica dos estagiários, logo após, foram elaboradas perguntas baseadas nas oito dimensões da QVT, propostas por Walton.

4.1 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO E ÁREA ACADÊMICA DOS RESPONDENTES

A partir das análises, a pesquisa revelou que o percentual de respondentes homens representou menos que a metade, ou seja, 21,4%. No universo de 42 (quarenta e dois) respondentes, 09 (nove) são homens, enquanto que 33 (trinta e três) são mulheres, o que demonstra o protagonismo das mulheres na turma específica.

Ao serem questionados sobre a “idade” e “estado civil”, mais da metade dos pesquisados, 59,5%, encontra-se na faixa etária de 20 - 30 anos e 73,8% dos respondentes consideram-se solteiros, o que representa o quantitativo de 31 respondentes.

Tabela 1 - Perfil sócio-demográfico

Variável	Alternativas	Frequência	%
Qual gênero você se identifica?	Masculino	9	21,4%
	Feminino	33	78,6%
Qual a sua idade?	20 a 30 anos	25	59,5%
	31 a 40 anos	16	38,1%
	41 a 50 anos	01	2,4%
	Acima de 51 anos	-	-
	Menor de 20 anos	-	-
Estado civil	Solteiro (a)	31	73,8%
	Casado (a)	08	19%
	Divorciado (a)	01	2,4%
	Prefiro não dizer	02	4,8%

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Na área acadêmica, a pesquisa revelou que a maioria dos respondentes são oriundos do curso noturno e que 53,7% das respostas correspondem aos alunos do oitavo período do curso de administração. Ao serem questionados se já haviam participado de algum estágio, o estudo demonstrou um percentual expressivo de 95,1%, ou seja, os estudantes já vivenciaram uma experiência em ambientes organizacionais anteriormente ao estágio obrigatório em contra turno

ao período de estudo. A tabela 2, apresenta também que em relação ao tempo de estágio, a maioria respondeu que atuou por um período de 6 (seis) à 1(um) ano, sendo 33,3% das respostas em empresas públicas e 61,9% em privadas.

Tabela 2 - Área acadêmica dos estagiários

Variável	Alternativas	Frequência	%
Qual o turno do curso?	Manhã	15	35,7%
	Tarde	2	4,8%
	Noite	25	59,5%
Você já participou de estágio?	Sim	39	95,1%
	Não	2	4,9%
Quanto tempo de estágio?	Menos de 6 meses	9	21,4%
	De 6 meses a 1 ano	14	33,3%
	De 1 ano a 1 ano e 6 meses	8	19%
	De 1 ano e 6 meses a 2 anos	11	26,2%
Em qual turno você realiza ou realizou o estágio?	Manhã	22	52,4%
	Tarde	20	47,6%
Em que tipo de empresa você realiza ou realizou o estágio?	Privada	26	61,9%
	Pública	14	33,3%
	Outro tipo	2	4,8%

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - ESTAGIÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO

Em relação à parte do questionário que avalia a temática da Qualidade de Vida no Trabalho, a análise descritiva está dividida nas oito dimensões do modelo de Walton (1973). Cada dimensão descreve as variáveis que estão relacionadas ao assunto objeto da pesquisa. Nesse sentido, os enunciados consideraram as seguintes dimensões:

- Dimensão 1 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada à compensação justa e adequada;
- Dimensão 2 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada às condições de trabalho;
- Dimensão 3 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada ao uso das capacidades no trabalho;
- Dimensão 4- Qualidade de Vida no Trabalho relacionada às oportunidades no ambiente de trabalho;
- Dimensão 5 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada à integração social;

- Dimensão 6 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada ao constitucionalismo (respeito às leis);
- Dimensão 7 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada o estágio ocupa na vida do estudante;
- Dimensão 8 - Qualidade de Vida no Trabalho relacionada a relevância social e importância do estágio.

4.2.1 Dimensão compensação justa e adequada

A primeira dimensão avaliada está relacionada à compensação justa e adequada, composta por 04 variáveis: remuneração dos estagiários (Q1); satisfação com o salário se comparado aos colegas de trabalho (Q2); recompensas e participação em resultados (Q3) e a Q4 - benefícios extras (alimentação, transporte, dentista, etc.).

No primeiro questionamento, foi abordado a remuneração oferecida ao estagiário. Identificou-se que mais da metade dos respondentes estão satisfeitos com o salário que recebem, sendo 20% (vinte) expressando-se muito satisfeitos e 33% (trinta e três) satisfeitos. Percebe-se que essa variável é importante para a motivação do empregado, porém não se torna essencial para avaliar a QVT, podendo o salário ser motivador em determinado momento evitando assim, a insatisfação. Segundo Herzberg (1968), afirma ainda que os fatores que levam a satisfação não similares, nem tão poucos dependentes que levam à insatisfação, os executivos que buscam eliminar os fatores que geram insatisfação, não estão necessariamente tornando o funcionário satisfeito e motivado.

A segunda variável analisou o salário se comparado com os salários dos colegas de trabalho, sendo o resultado obtido de 35% (trinta e cinco) como satisfeito em relação a essa comparação e 22% (vinte e dois) como insatisfeito. Seguindo, a terceira questão foi relacionada a recompensas e a participação em resultados na empresa, onde quase metade dos respondentes 45% (quarenta e cinco) confirmaram estarem insatisfeitos e 25% (vinte e cinco) mostraram-se neutros em relação a essa variável. Esta variável é de grande representatividade para a QVT do colaborador, no caso dos estagiários, esse tipo de variável é mais limitada, pois, muitas vezes, os estagiários recebem apenas uma bolsa-auxílio e vale-transporte, o que pode gerar desmotivação com a empresa e com a profissão escolhida, o que vai de encontro com o pensamento de Maximiano (2000, p.473), ressaltando que quando os colaboradores participam dos problemas e decisões de uma empresa, estes precisam também, de alguma maneira, participar dos resultados alcançados através de seu esforço.

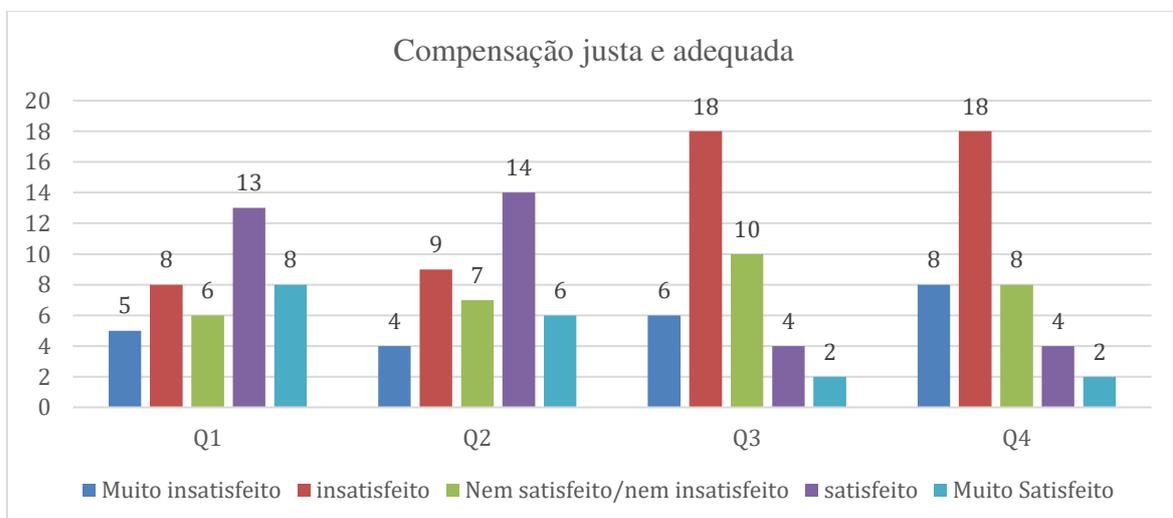
A última variável analisada nesta dimensão diz respeito aos benefícios extras, como: alimentação, transporte, médico, dentista, etc. Pode-se perceber no gráfico 1 que a insatisfação perante essa variável se sobressai, representando 45% (quarenta e cinco) dos respondentes insatisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa, enquanto apenas 10% (dez) mostram-se satisfeitos em relação a esses benefícios.

De acordo com Walton (1973), a dimensão compensação justa e adequada está associada à justiça quanto aos benefícios e salários oferecidos pela empresa. Mediante a análise da presente pesquisa, os resultados obtidos mostram que o grau de satisfação é relativamente baixo em relação a recompensas e benefícios extras, a maioria dos respondentes mostram-se insatisfeitos. Já em relação ao salário e a comparação com a remuneração dos colegas de trabalho, os respondentes mostram-se satisfeitos, portanto, pode-se observar que benefícios e incentivos sobressaem como variáveis importantes para a vida profissional do estagiário, podendo ser usados como índice de motivação para o colaborador.

Segundo a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg (1968), pode-se perceber que o indivíduo é motivado por fatores intrínsecos, sendo a realização, reconhecimento, responsabilidade, ascensão, desenvolvimento que envolve o próprio esforço para a realização, e os fatores extrínsecos, que são condições de trabalho, salário, segurança, contexto, benefícios, política institucional, onde são esses elementos são fornecidos ao trabalhador (PILATTI, 2012).

As pesquisas de Herzberg revelaram que, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados; se elevam a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo. Quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam a insatisfação das pessoas (CHIAVENATO, 2004, p.267).

Gráfico 1 - Compensação Justa e Adequada



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.2 Dimensão condições de trabalho

Segundo Walton (1973), as condições de trabalho abordam as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: condições de trabalho e equipamentos que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária; tecnologia usada para desenvolver as atividades no trabalho; salubridade e jornada de trabalho. Assim, foram elaboradas 06 (seis) variáveis, onde a primeira (Q1) foi referente ao grau de satisfação sobre as horas trabalhadas (carga horária) do estágio, onde 40% (quarenta) mostraram-se satisfeitos e 23% (vinte e três) muito satisfeitos, representando 63% (sessenta e três) dos resultados.

Quanto à carga de trabalho dos estagiários (Q2), chegou-se ao percentual de 28% (vinte e oito) dos respondentes que afirmaram estarem satisfeitos e 25% (vinte e cinco) mostram-se que nem estão satisfeitos e nem insatisfeitos, ou seja, abstiveram-se de definir um grau de satisfação perante o questionamento.

No que se refere ao uso de tecnologia para o desenvolvimento das atividades laborais (Q3) no estágio, percebe-se que 55% (cinquenta e cinco) afirmaram estarem satisfeitos e 20% (vinte) nem satisfeitos/insatisfeitos. Essa variável torna-se importante em determinadas empresas, podendo influenciar ou não na produtividade das atividades na empresa, visto que atualmente a tecnologia faz-se cada vez mais presente no ambiente organizacional.

A quarta questão se refere a salubridade (condições de trabalho) no local de estágio (Q4), a pesquisa demonstrou que quase a metade dos respondentes, 45% (quarenta e cinco) afirmaram estarem satisfeitos às questões relevantes a salubridade enquanto que 20% (vinte) demonstraram que nem estão satisfeitos e nem insatisfeitos, mostrando neutralidade nesse aspecto.

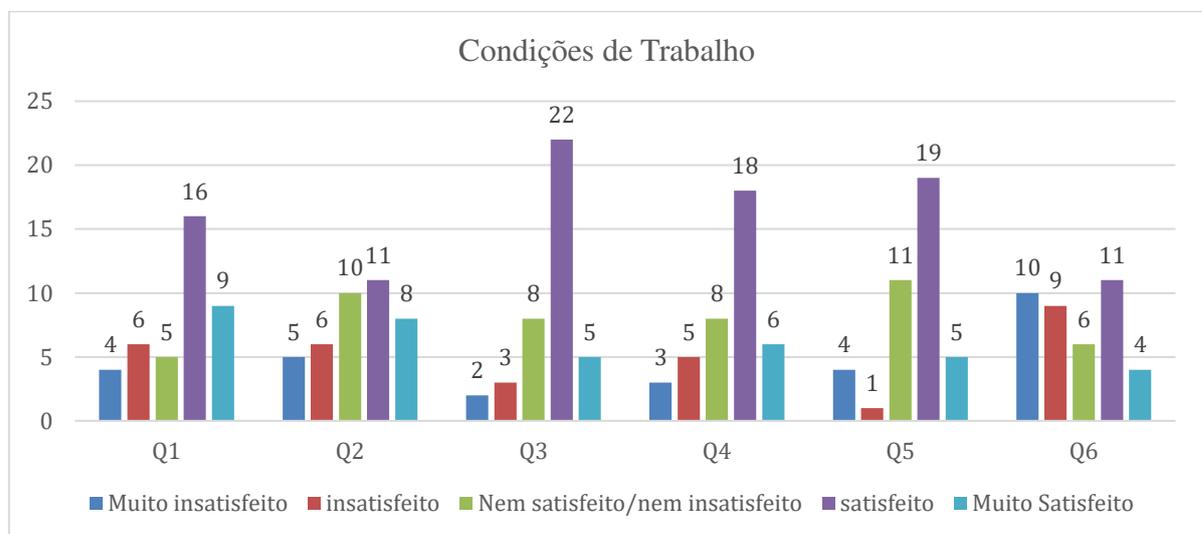
Referente a variável do fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletivo necessários ao desenvolvimento das atividades laborais (Q5) pelos estagiários, 48% (quarenta e oito) afirmaram estarem satisfeitos, enquanto um percentual de aproximadamente 13% (treze) demonstrou a insatisfação em relação ao que trata a quinta questão. Essa variável mostra a importância da disponibilidade de todos os equipamentos de proteção (EPI 's) necessários à realização das tarefas, conscientizando sobre o uso e a obrigatoriedade aos colaboradores dos mesmos.

Finalizando esta dimensão, no que se refere a variável cansaço que o estágio causa que o estágio causa aos respondentes (Q6), a pesquisa ressaltou que 28% (vinte e oito) dos

respondentes afirmaram estar satisfeitos com a carga horária disponibilizada ao estágio, enquanto em um percentual de 25% (vinte e cinco) mostram-se insatisfeitos com o cansaço causado pelo estágio, ou seja, não estão satisfeitos com a carga horária imposta pelo estágio.

A presente pesquisa revela nessa dimensão que a maioria dos estagiários se demonstram satisfeitos com as condições de trabalho em relação ao estágio nas empresas as quais executam suas atividades e que estas revelaram cuidados e prevenções necessárias para a satisfação dos colaboradores, podendo assim, alcançar maiores objetivos e produtividade contínua e de qualidade. Portanto, a satisfação com o ambiente organizacional resulta em um clima de trabalho agradável, amigável consequentemente uma melhora na qualidade de vida das pessoas na organização. Segundo Chiavenato (2004), a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais.

Gráfico 2 - Condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.3 Dimensão uso das capacidades

Na dimensão sobre o uso das capacidades no trabalho, foram aplicadas 04 variáveis, que são elas: autonomia (oportunidade para tomar decisões) no estágio (Q1); importância da tarefa/trabalho/atividade que o estagiário faz (Q2); polivalência (Q3) e a responsabilidade conferida (Q4).

A primeira questão, autonomia (oportunidade de tomar decisões), obteve um resultado de 31% (trinta e um) de satisfação, enquanto 23% (vinte e três) mostraram-se neutros em relação ao questionamento. Essa variável torna-se importante para o crescimento profissional do estagiário, uma vez que, quando é dada autonomia para resolução de algum problema, o

colaborador adquire “independência” no ambiente de trabalho, o que pode ser primordial para uma promoção de função na área profissional.

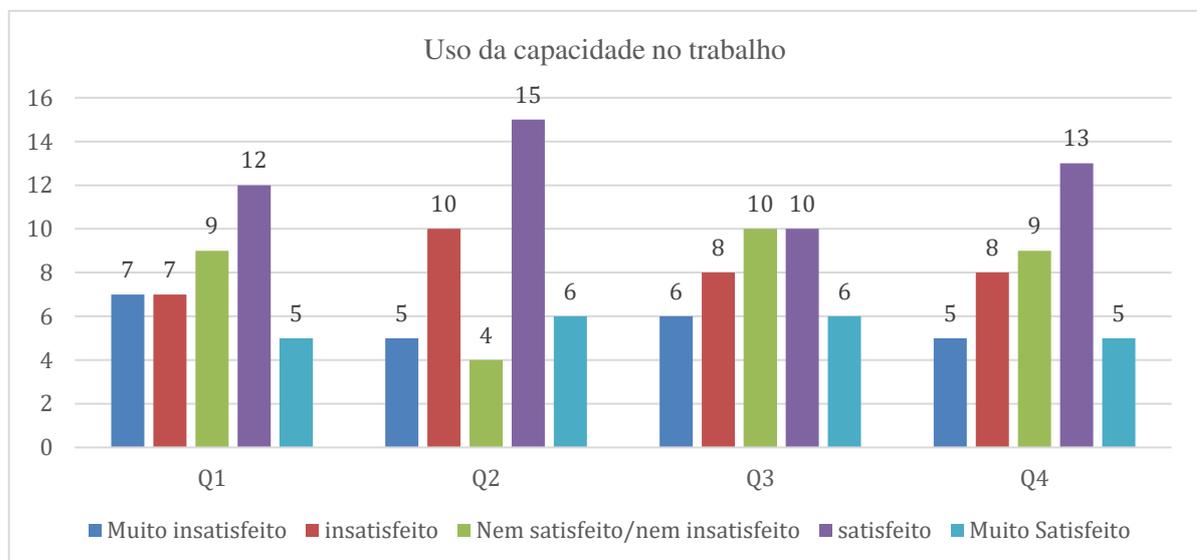
Para a variável relacionada à importância tarefa/trabalho/atividade (Q2) que o estagiário exerce na empresa, o resultado foi o seguinte: 38% (trinta e oito) mostraram-se satisfeitos, 25% (vinte e cinco) insatisfeitos, mantendo-se quase nos mesmos percentuais da variável anterior.

Com relação a variável de polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos no estágio (Q3), chegou-se a um empate no resultado, onde 25% (vinte e cinco) responderam estarem satisfeitos e 25% (vinte e cinco) mostraram-se neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos), o que correspondeu a ¼ dos respondentes não demonstraram seu nível de satisfação/insatisfação em relação ao quesito.

A última variável relacionada com o uso da capacidade no trabalho (Q4), foi abordado sobre a responsabilidade conferida, ou seja, responsabilidade de trabalho dada ao estagiário. A pesquisa nesse quesito teve um resultado de 33% (trinta e três) dos respondentes satisfeitos, enquanto que 22% (vinte e dois) mantendo-se na neutralidade da informação, ou seja, nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

Nota-se que o grau de satisfação da dimensão estudada neste tópico é satisfatório para os estagiários, o que torna flexível o aprendizado e desenvolvimento dos respondentes nas organizações correspondentes.

Gráfico 3 - Uso da capacidade no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.4 Dimensão oportunidades no ambiente de trabalho

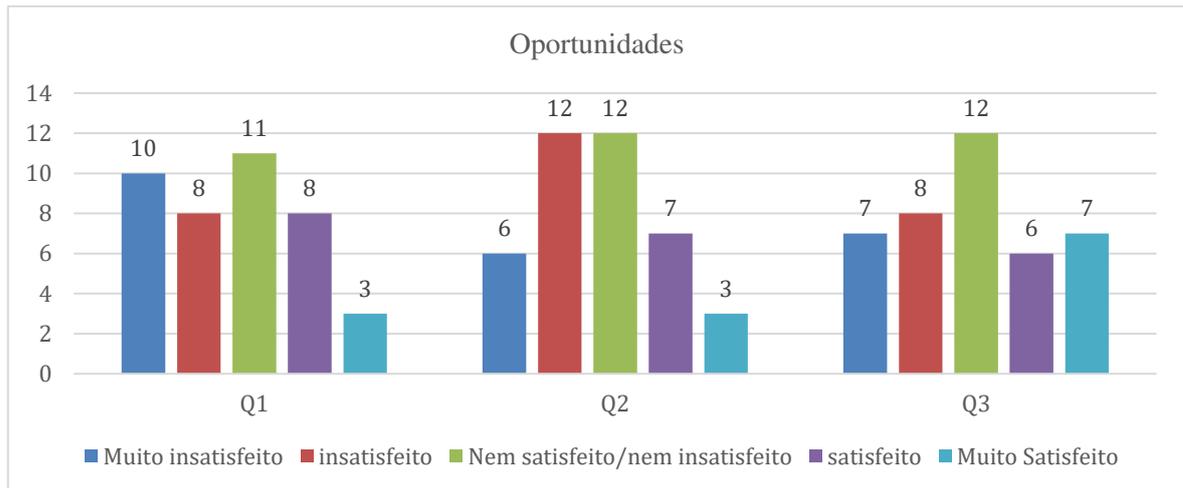
A quarta dimensão de Walton está relacionada às oportunidades no ambiente de trabalho. Para avaliar essa dimensão foram elaboradas 03 variáveis, sendo elas: a oportunidade de crescimento profissional do estagiário (Q1); treinamentos oferecidos pela empresa (Q2) e incentivo ao estudo para os estagiários (Q3). Em relação a oportunidade de crescimento profissional (Q1), 28% (vinte e oito) mostraram-se neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) e 26% (vinte e seis) destacaram a insatisfação com as oportunidades oferecidas pela empresa o mostra ser um resultado negativo para a carreira profissional dos estagiários, pois os estudantes buscam justamente essa variável para alavancar a carreira na qual escolheu.

Na variável relacionada a treinamentos ofertados pela organização (Q2), foi obtido um resultado semelhante ao anterior, havendo um empate, com resultado de 30% (trinta) correspondendo a insatisfeitos e 30% (trinta) a neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos). Mediante aos resultados obtidos, é possível observar que a maioria não está satisfeita com os treinamentos ou a falta deles, sendo assim, seria recomendável uma melhor análise dos superiores das organizações quanto a forma e direcionamento dos treinamentos e capacitações, para que se alcance a satisfação a respeito dessa variável.

Na última variável, o estudo abordou sobre o incentivo que a empresa oferece em relação ao estudo do estagiário (Q3), chegou-se ao resultado de 28% (vinte e oito) dos respondentes na neutralidade de resposta (nem satisfeitos e nem insatisfeitos), 21% (vinte e um) insatisfeitos e 18% (dezoito) muito insatisfeitos. Dessa forma, foi possível observar que a dimensão tratada obteve uma avaliação não satisfatória no que se refere à concepção de oportunidade de crescimento, treinamentos e incentivos por parte dos respondentes, principalmente no que refere ao incentivo aos estudos para os estagiários.

Portanto, para assegurar melhor produtividade e execução das funções por parte dos seus colaboradores, as empresas precisam investir em ações que proporcionem maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades de trabalho (ANDRADE, 2012).

Gráfico 4 - Oportunidades



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.5 Dimensão integração social na organização

A dimensão integração social na organização envolve 04 variáveis: a discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no estágio (Q1); relacionamento com colegas e chefes no estágio (Q2); o comprometimento da equipe e colegas com o trabalho (Q3) e com a valorização de suas ideias e iniciativas no estágio (Q4). Em relação ao primeiro questionamento que se refere a discriminação (Q1), obteve-se o percentual de 36% (trinta e seis) dos respondentes como satisfeitos e 28% (vinte e oito) destacaram sua insatisfação em relação a esse ponto.

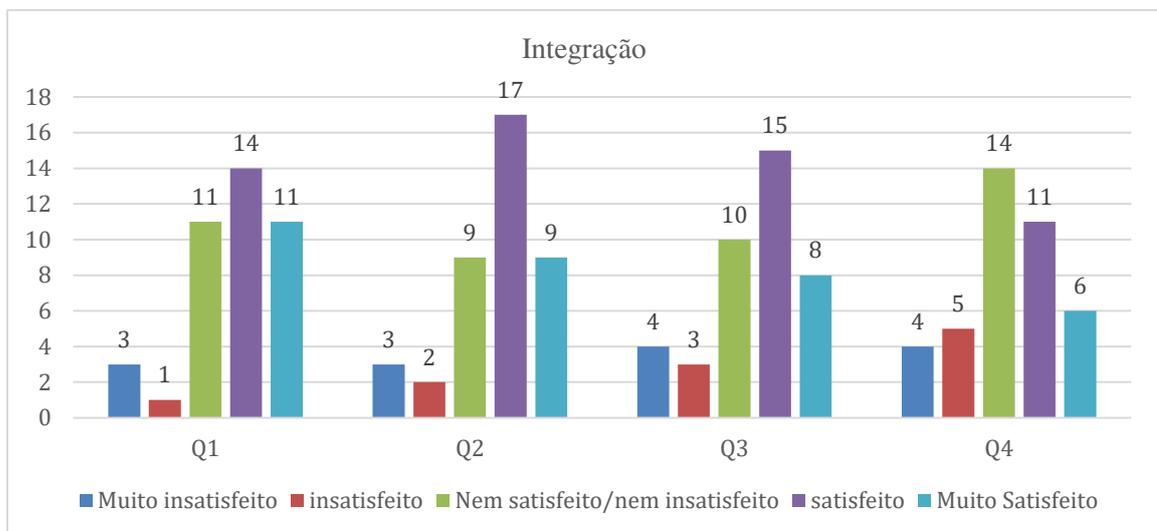
Na segunda variável, referente ao relacionamento com os colegas e chefes no estágio (Q2), chegou-se ao resultado de 44% (quarenta e quatro) dos respondentes satisfeitos e 23% (vinte e três) muito satisfeitos, resultando em 67% (sessenta e sete) das respostas em nível de satisfação com esse questionamento. Nota-se que as empresas envolvidas na pesquisa, priorizam e incentivam a prática de boa convivência entre os funcionários e colaboradores, contribuindo assim, para um bom relacionamento dentro da organização. Na variável correspondente ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho (Q3), obteve-se o resultado de que 38% (trinta e oito) dos responderam estarem satisfeitos e 23% (vinte e três) concentrava-se na margem de nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

A última variável sobre a referida dimensão envolve a valorização de ideias e iniciativas no estágio (Q4), com o resultado de 33% (trinta e três) dos respondentes que se mostraram neutros (nem satisfatórios e nem insatisfeitos) e 28% (vinte e oito) mostraram-se satisfeitos com a valorização de ideias na empresa.

Diante dos resultados obtidos sobre essa dimensão, é possível observar que a maioria dos respondentes, estão satisfeitos com o desempenho das organizações sobre a integração social no ambiente de trabalho, algo significativo para o colaborador, pois uma vez que o local de trabalho tem uma comunicação e ambiente agradável, o desenvolvimento organizacional torna-se motivador para os colaboradores.

Para Alves et.al (2019), é através de uma relação harmoniosa entre líderes e liderados, que os problemas decorrentes das rotinas de trabalho, como estresses ou questões técnicas da própria dinâmica da atividade podem ser sanados através de uma orientação concedida e parceria alcançada entre as partes.

Gráfico 5 - Integração social



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.6 Dimensão constitucionalismo (respeito às leis)

Na dimensão relacionada ao constitucionalismo, foram eleitas 04 variáveis para a pesquisa, sendo elas: ao respeito dos direitos do estagiário (Q1); a liberdade de expressão (Q2); normas e regras (Q3) e individualidade (Q4), onde estão identificadas no gráfico 6.

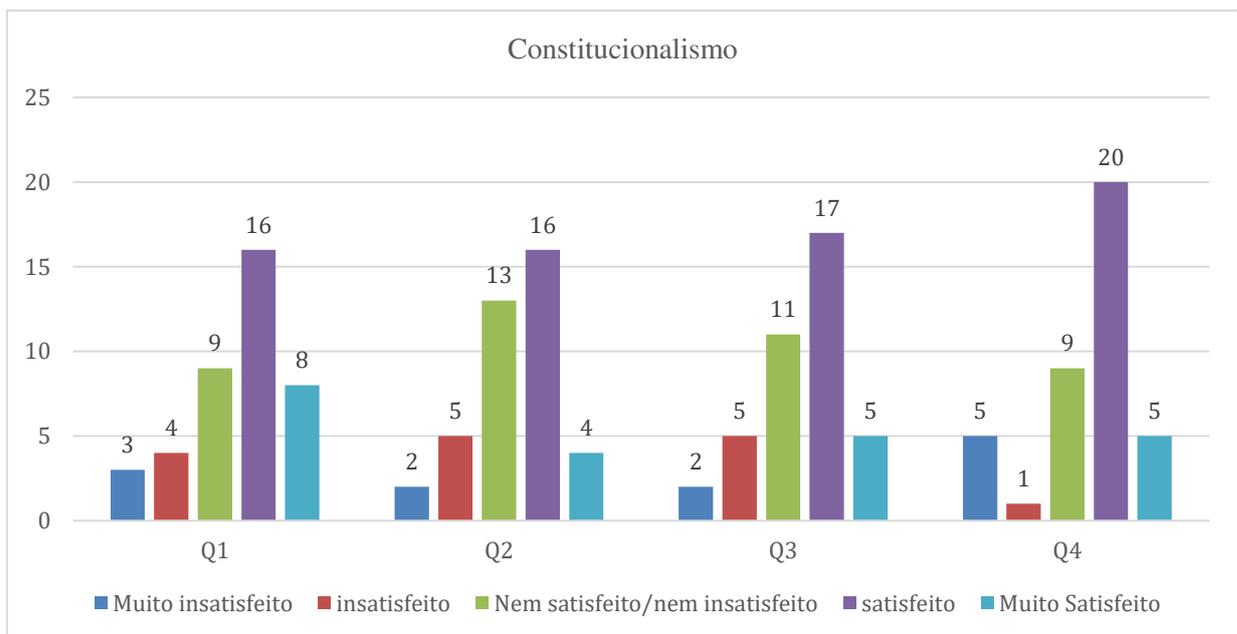
Referente ao respeito dos direitos do estagiário (Q1), chegou-se ao resultado de 41% (quarenta e um) dos respondentes mostram-se satisfeitos e 21% (vinte e um) muito satisfeitos, totalizando um percentual de 62% (sessenta e dois) de satisfação, o que corresponde um resultado satisfatório na empresa sobre o cumprimento do direito do estagiário no ambiente de trabalho.

Correspondendo a variável liberdade de expressão (Q2), obteve-se o resultado de 41% (quarenta e um) dos respondentes mostraram-se satisfeitos e 31% (trinta e um) neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos), o que pode demonstrar que o estagiário tem permissão e liberdade para expor suas ideias e opiniões no ambiente de trabalho. Bem parecido com esse resultado, a variável referente a normas e regras no estágio (Q3), apresentou 43% (quarenta e três) satisfeitos e 26% (vinte e seis) dos respondentes neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos).

Por fim, sobre essa dimensão da QVT, foi abordado ainda na quarta questão, a individualidade do estagiário (características individuais e particularidades), onde obteve-se o resultado de que 51% (cinquenta e um) dos respondentes estão satisfeitos com o que concerne a sua individualidade no ambiente organizacional de estágio.

Diante do exposto, percebe-se que nesta dimensão quanto a respeito das leis e individualidade dos estagiários, foi obtido um resultado satisfatório, mostrando que as empresas atuam com fidelidade ao constitucionalismo e colabora na boa qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 6 - Constitucionalismo



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.7 Dimensão do trabalho e espaço total da vida dos estagiários

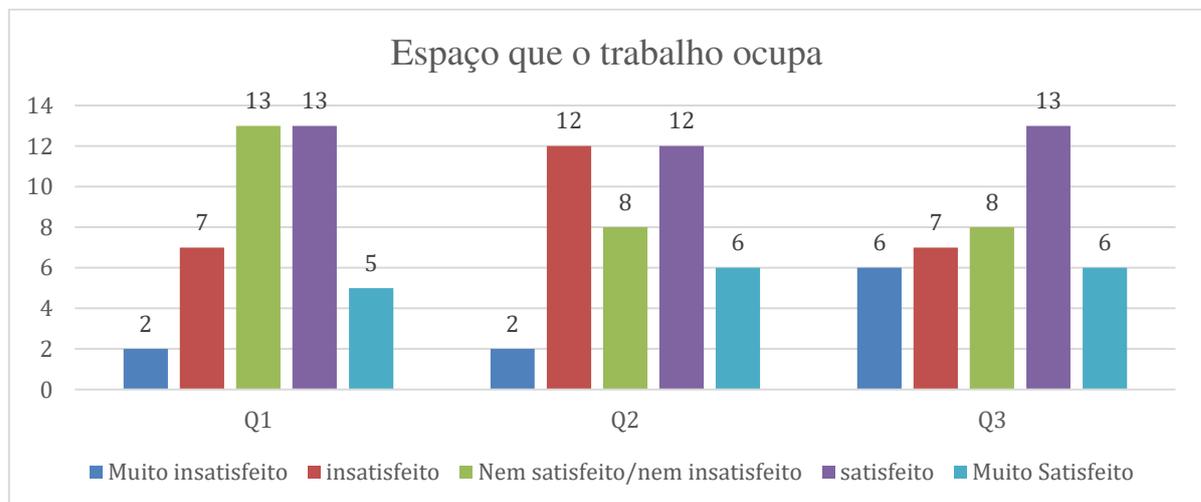
Essa dimensão está relacionada ao estágio como ocupação de vida do estudante. Foram abordadas 03 (três) variáveis, sendo elas: a influência do estágio diante da vida/rotina familiar do estagiário (Q1); influência do estágio sobre sua possibilidade de lazer (Q2) e os horários de

estágio e de descanso (Q3). Segundo Walton (1973) as relações de trabalho na vida do indivíduo podem ter efeitos negativos ou positivos sobre as outras esferas na sua vida.

No que se refere a influência do estágio diante da vida/rotina familiar (Q1), a pesquisa revelou que 34% (trinta e quatro) dos entrevistados responderam que estão satisfeitos enquanto que 29% (vinte e nove) mostraram-se neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos). Em se tratando da influência do estágio sobre sua possibilidade de lazer (Q2), chegou-se ao resultado de que 31% (trinta e um) dos entrevistados estavam satisfeitos e 31% (trinta e um) mostraram-se insatisfeitos, ou seja, houve uma equidade entre a satisfação e insatisfação diante desse questionamento.

Na última variável desta dimensão foi abordado sobre os horários de estágio e de descanso (Q3), onde foi possível observar que 33% (trinta e três) dos entrevistados responderam que estão satisfeitos, 18% (dezoito) insatisfeitos e 18% (dezoito) não demonstraram nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

Gráfico 7 - Espaço que o trabalho ocupa



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.8 Dimensão relevância social e importância do estágio

A última dimensão de QVT sugerida por Walton está relacionada à relevância social e a importância do estágio para os estudantes. Para avaliar essa dimensão foram abordadas 05 (cinco) variáveis, sendo elas: a realização do estágio (Q1); a imagem que a empresa tem perante a sociedade (Q2); com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem (3); os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica (Q4); com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem (Q5), representadas pelo gráfico 8.

Na primeira variável relacionada a esta dimensão, foi abordado o orgulho de realizar o estágio (Q1), o resultado obtido foi que 31% (trinta e um) dos respondentes mostraram-se satisfeitos e 31% (trinta e um) muito satisfeitos, totalizando 62% (sessenta e dois) de satisfação em relação a essa variável. Diante disso, é possível destacar que é de extrema importância realizar o estágio, visto que faz parte da grade curricular da graduação e completar o ciclo acadêmico ele se torna um fator motivador.

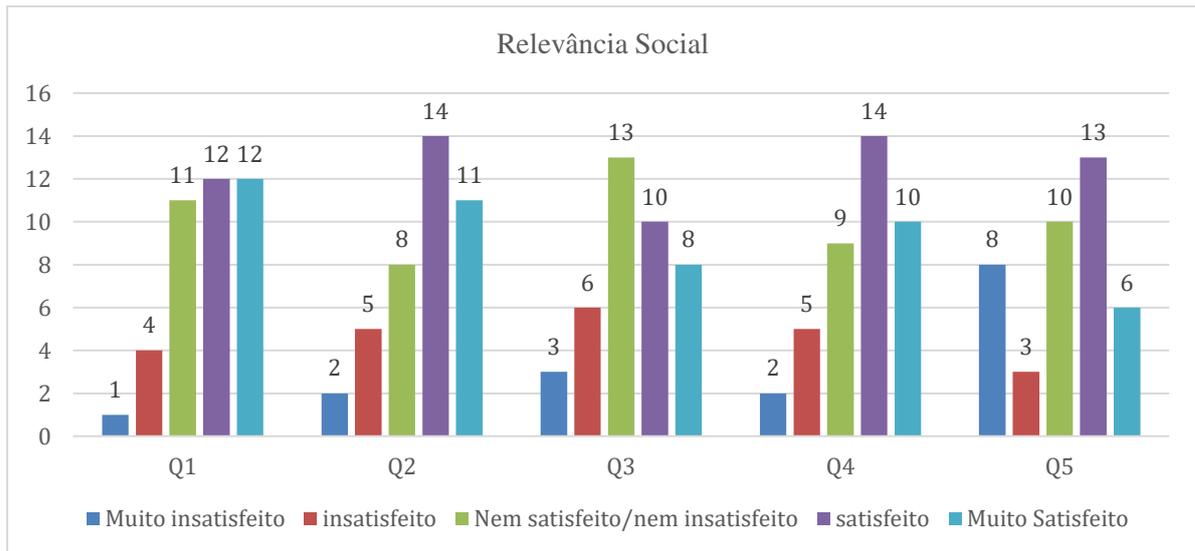
No que se refere a variável que avalia a imagem que a empresa tem perante a sociedade (Q2), obteve-se o resultado de 36% (trinta e seis) dos entrevistados responderam que estão satisfeitos em relação a imagem da empresa perante a sociedade e 28% (vinte e oito) responderam muito satisfeitos o que contabiliza um percentual de 64% (sessenta e quatro) de satisfação dessa variável.

Na terceira variável foi abordado a integração social (contribuição com a sociedade) que a empresa tem (Q3), o resultado encontrando foi que 31% (trinta e um) dos entrevistados mostraram-se neutros (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) e 26% (vinte e seis) estão satisfeitos.

Com relação a variável correspondente aos serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica (Q4), chegou-se ao resultado de que 36% (trinta e seis) estão satisfeitos e 26% (vinte e seis) estão muito satisfeitos, totalizando um percentual de 62% (sessenta e dois) das respostas em nível de satisfação dos respondentes.

No que diz respeito a última variável (Q5) avaliada nessa dimensão, referente à política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários), obteve-se um percentual de 33% (trinta e três) demonstrando satisfação, enquanto que 23% (vinte e três) não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, ou seja, neutros a esse quesito, conforme mostra o gráfico 8.

Conclui-se portanto que na dimensão que diz respeito à relevância social, as variáveis estudadas apresentaram-se satisfatórias, mostrando que o estudante sente orgulho em realizar o estágio nas respectivas empresas, que as empresas representadas tem uma boa imagem perante a sociedade e que a maioria dos entrevistados mostraram-se satisfeitos com a integração social das empresas, como também demonstrou um índice satisfatório com relação à política de recursos humanos usada com os funcionários das empresas estudadas.

Gráfico 8 - Relevância social

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

As análises sobre as dimensões propostas por Walton (1973) para avaliação da QVT, ressalta que os estagiários entrevistados apresentaram resultados positivos em relação ao grau de satisfação referente às seguintes dimensões: condições de trabalho; uso da capacidade no trabalho; integração; constitucionalismo; espaço que o estágio ocupa na vida do estudante e na relevância social. Entretanto, nas análises relativas a compensação justa e adequada esse resultado foi insatisfatório para os estagiários, porém, essa variável não reflete o conjunto da avaliação, porém é uma vertente que deverá ser melhor analisada e trabalhada pelas organizações visto que o estudo revelou certa insatisfação nessa dimensão. O incentivo como benefícios e premiações, promovem assim, motivação e satisfação de fazer parte da organização, portanto é necessário um olhar direcionado nessa variável.

E na dimensão relativa a oportunidades, os respondentes mantiveram-se neutros, ou seja, nem satisfeitos e nem insatisfeitos, o que pode refletir futuramente na insatisfação do colaborador. As organizações precisam investir em ações em que o funcionário possa obter crescimento profissional, planos de cargos e carreiras, treinamentos eficazes, programas de incentivo aos estudos e possíveis avanços salariais. No caso do estagiário, objeto do presente estudo, essas questões são fundamentais para o crescimento da profissão escolhida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) seja objeto de estudo nas empresas desde os anos 50, a intensidade de melhoria em ações inovadoras e estruturais para as organizações continuam sendo necessárias para alcançar o grau elevado da satisfação dos colaboradores que compõem o núcleo produtivo organizacional. Hoje o colaborador busca no ambiente de trabalho condições satisfatórias como: reconhecimento, autonomia, relacionamentos abertos com níveis hierárquicos mais altos, recursos tecnológicos mais avançados, recursos de segurança e saúde, entre outros. Esses fatores tornaram-se objetos de discussão relevantes para serem implantados e observados pelas empresas.

Independentemente da empresa e função que o colaborador faça parte, as necessidades humanas e comportamentos individuais devem ser analisadas e trabalhadas conforme a execução do trabalho de cada um. Como relatado no presente trabalho, cada indivíduo tem necessidades internas e externas diferentes e é preciso priorizar, sobretudo, fatores que possam afetar o desenvolvimento do indivíduo e da organização.

Neste contexto, buscou-se através deste estudo, avaliar a QVT dos estagiários de ensino superior e como as dimensões desse modelo podem contribuir para o grau de satisfação do estudante. A partir dos dados obtidos constatou-se, acerca da QVT, que os referidos estagiários percebem em sua grande maioria que as dimensões avaliadas são satisfatórias, exceto nos quesitos que avaliaram a recompensa/participação em resultados e os benefícios extras, ambos da dimensão compensação justa e adequada e no quesito que se refere ao incentivo aos estudos para os estagiários na dimensão oportunidades no ambiente de trabalho.

Mediante a análise, a pesquisa identificou que o grau de satisfação, em relação aos dois quesitos da dimensão compensação justa e adequada, é relativamente baixo e a maioria dos respondentes mostram-se insatisfeitos perante as recompensas e benefícios extras oferecidos pelas empresas. Portanto, desprende-se da análise que é relevante estratégias administrativas que possam atuar no que se refere aos benefícios e incentivos aos estagiários, bem como a recompensa e participação nos resultados, pois essas, sobressaem como variáveis de suma importância para a vida profissional do estagiário, podendo ser usadas como índice de motivação para o colaborador. Dessa forma, a dimensão referente às oportunidades no ambiente de trabalho também obteve uma avaliação não satisfatória no que se refere à concepção de oportunidade de crescimento, treinamentos e incentivos por parte dos respondentes, principalmente no que refere ao incentivo aos estudos para os estagiários.

Assim, diante do que foi discutido, pode-se observar que os objetivos desta pesquisa foram alcançados pois a partir do cumprimento dos objetivos específicos foi possível atingir o nosso objetivo geral, detalhado no capítulo quatro, onde foram apresentadas as análises das oito dimensões segundo Walton.

Percebe-se ainda que novos estudos são necessários para se avaliar a qualidade de vida no trabalho, como estudos que possam avaliar a QVT em estagiários de outros cursos do Campus, ou seja, estudos que explorem esta avaliação em outros ambientes organizacionais são indicados. Uma limitação do estudo diz respeito à análise ter sido realizada apenas com um tipo de público alvo, estagiários em administração. Uma comparação com estagiários de outros cursos poderia beneficiar uma análise mais profunda, inclusive para embasar os resultados relacionados à área de atuação dos estagiários pesquisados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rubia Mandarim. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farem S/A Indústria Química**. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 3.ed. ver.e atualizada – Rio de Janeiro Elseier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional**. Rio de Janeiro - RJ. 10 ed. Elsevier, 2015.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), Rio de Janeiro, Brasil, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. (2006). Metodologia do Ensino Superior. 3º. Ed. São Paulo, Atlas.

GOMES, Francisco Rodrigues. **Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 42 • n. 2 • p. 95-103 RAE - • abr./jun. 2002.

_____ ; GUTIERREZ, L. H. **Qualidade de Vida no trabalho: uma experiência brasileira**. Revista de Administração da USP (RAUSP), São Paulo, v.23, nº4, p. 29-38, out. / nov. 1988.

HERZBERG, F. I. **Mais uma vez: como motivar os funcionários?** Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificado ISO 9000**. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de doutorado.

LOPES, S.P. **Análise da qualidade de vida no trabalho sob os critérios propostos no**

modelo de Walton: um estudo de caso na Equisul. 2003. 66f. Monografia (Graduação) - Curso de Administração - Habilitação em Comércio Exterior, Universidade do Vale do Itajaí, São José.

MARQUES, J. R. **QVT - Qualidade de Vida no Trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/>>. Acesso em: 16 de março de 2022.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho.** Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul. /dez. 2006 Psico-USF, v. 9, n. 2, p. -, jul. /dez. 2004 195.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000a, p. 260.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2a. ed., São Paulo: Atlas, 2000.

MELLO, José André Villas Boas; SILVA, Marcele Sttellet Barbosa da. **“Qualidade de vida e trabalho de estudantes em prática laboral”.** Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril 2018). Disponível em: <<https://www.eumed.net/rev/cccss/2018>>. Acesso em 05 de março de 2022.

McCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva: realização e progresso social.** Rio de Janeiro: Expansão e Cultura, 1972.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. **Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos.** Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática – como elaborar TCC. Brasília: Thesaurus, 2016.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.** Simpósio de excelência de gestão e tecnologia, tema: Gestão, inovação e tecnologia para a Sustentabilidade, IX SEGeT, 2012.

PÉREZ-RAMOS, J. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas.** Psicologia-USP, São Paulo, 1(2): 127 - 140, 1990.

PREVINSIA, Consultoria em prevenção. **Medidas de higiene: elas contribuem para a segurança no trabalho?** 2021. Disponível em: <<https://www.previnsa.com.br/blog>>. Acesso em 24 de abril de 2022.

PONTOTEL. **Clima organizacional: tudo sobre e como melhorar na sua empresa,** 2020. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/clima-organizacional/>>. Acesso em: 26 de abril de 2022.

RICHARDSON, R. J. *et al.* (1999). **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas.

ROBBINS, Stephen P., 1943. **Comportamento organizacional**. Pearson Prentice Hall, 11 ed. São Paulo - SP, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice, 2010

SAFE. **Qual a relação entre higiene e segurança do trabalho? 2019**. Disponível em: <<https://blog.safesst.com.br/>>. Acesso em: 24 de abril de 2022.

SAMPAIO JR. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2004.

Siqueira, J. G., Tannhauser, C. L., Camargo, M. E., Biegelmeyer, U. H., Rech, M., Biegelmeyer, S. C. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso**. XVII Mostra de iniciação científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão. Programa de Pós-Graduação em Administração - UCS, 2017.

SOLIDES. **Ontem e hoje: como o trabalho mudou ao longo do tempo**. RH e Gestão de Pessoas, 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/ontem-e-hoje-geracoes/>>. Acesso em: 16 de março de 2022.

XAVIER, Odiva Silva. **Clima Organizacional na pesquisa agropecuária: percepção e aspiração**. Revista de Administração, São Paulo, 21 (4): 33-48, out./dez., 1986.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

APÊNDICES

APÊNDICE A: PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DO IFPB, SEGUNDO O MODELO DE WALTON.

Instruções:

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho durante o período de estágio. Escolha entre as alternativas e marque a opção que melhor represente a sua opinião. Quem pode responder? Se você é (ou já foi) estagiário (a) nos períodos de 2020.1 a 2022.1 me ajude a entender sua satisfação e motivação sobre a qualidade de vida no trabalho.

1 – Qual gênero você se identifica?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

2 - Qual a sua idade?

- 20 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- Menos de 20 anos
- Acima de 51 anos

3 - Qual o seu estado civil?

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Prefiro não dizer

4 - Qual período está cursando?

5 - Qual turno do curso?

- Manhã
- Tarde
- Noite

6 - Você já participou de estágio?

- Sim

Não

7 - Se sim, quanto tempo de estágio?

Menos de 6 meses

De 6 meses a 1 ano

De 1 ano a 1 ano e 6 meses

De 1 ano e 6 meses a 2 anos

8 - Em qual turno você realiza ou realizou o estágio?

Manhã

Tarde

9 - Em que tipo de empresa você realiza ou realizou o estágio?

Privada

Pública

Outro tipo

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 - O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

1.2 - O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

1.3 - O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

1.4 - O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 - O quanto você está satisfeito com sua jornada de estágio semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

2.2 - Em relação a sua carga de trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

2.3 - Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

2.4 - O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de estágio?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

2.3 - O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

2.4 - Em relação ao cansaço que seu estágio lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação ao uso das suas capacidades no estágio:

3.1 - Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu estágio?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

3.2 - Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

3.3- Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no estágio, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

3.4 - Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1- O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

4.2 - O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

4.3 - Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação à integração social no seu estágio:

5.1 - Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu estágio como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

5.2 - Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu estágio, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

5.3 - Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

5.4 - O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no estágio?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu estágio:

6.1 - O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do estagiário?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

6.2 - O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no estágio?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

6.3

- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu estágio?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

6.4 - Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no estágio, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação ao espaço que o estágio ocupa na sua vida:

7.1. O quanto você está satisfeito com a influência do estágio sobre sua vida/rotina familiar?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

7.2 - O quanto você está satisfeito com a influência do estágio sobre sua possibilidade de lazer?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

7.3 - O quanto você está satisfeito com seus horários de estágio e de descanso?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 - Em relação ao orgulho de realizar o seu estágio, como você se sente?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

8.2 - Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

8.3 - O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

8.4 - O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

8.5 - O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto: Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por: Russeane Rocha
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Russeane Fernandes da Rocha, ALUNO (20162460082) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 12/07/2022 16:10:51.

Este documento foi armazenado no SUAP em 12/07/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 569310
Código de Autenticação: 85140ffb5

