



UNILAB

**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA
AFRO-BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

CECILIA BRITO BEZERRA

**UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO, DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, NO ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO DA UNILAB.**

REDENÇÃO-CE

2025

CECILIA BRITO BEZERRA

**UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO, DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, NO ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO DA UNILAB.**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Administração Pública, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Andrea Yumi Sugishita Kanikadan.

REDENÇÃO-CE

2025

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Bezerra, Cecilia Brito.

B574e

Um estudo dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, dos discentes de Administração Pública, no estágio não obrigatório da Unilab / Cecilia Brito Bezerra. - Redenção, 2025.
28f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública, Instituto De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2025.

Orientador: Profa. Dra. Andrea Yumi Sugishita Kanikadan.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Administração pública. 3. Estágio curricular supervisionado. 4. Fatores de qualidade de vida no trabalho. I. Título

CE/UF/BSCA

CDD 658.312

CECILIA BRITO BEZERRA

**UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO, DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, NO ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO DA UNILAB.**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Administração Pública, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Data de aprovação: 25/11/2025

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Andrea Yumi Sugishita Kanikadan (Orientadora)
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Profa. Dra. Maria do Rosário de Fátima Portela Cysne
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. João Coelho da Silva Neto
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho para minha família, por todo apoio que me foi ofertado na minha vida e em minha trajetória acadêmica, em especial ao meu avô, José de Brito Lima, do qual carrego comigo o sobrenome, a saudade, aprendizados e o amor. Dedico e deixo explícito também os nomes das três mulheres que são minha base familiar, Tatiana Moura de Brito, Catiana Moura Lima e Valquíria Moura Lima. Dedico também para minha namorada, Roberta, que é minha companheira de vida, e me apoia todos os dias.

AGRADECIMENTOS

Expresso meu agradecimento aos bons amigos que fiz durante minha trajetória acadêmica, os quais tornaram meus dias na Universidade mais leves e melhores; aos colegas, que de alguma forma contribuíram no decorrer do curso; aos professores de todas as disciplinas, pelos conhecimentos e aprendizados ensinados; à professora Andrea Kanikadan, por ser minha orientadora e pelo apoio e compreensão durante esta pesquisa; à professora Fátima Portela e ao professor João Coelho por serem parte da banca avaliadora deste trabalho; e por fim aos servidores em geral, que diariamente fazem a Universidade funcionar.

RESUMO

Baseada em pesquisa bibliográfica realizada em artigos científicos, livros e trabalhos acadêmicos, trata-se de uma pesquisa descritiva, qualitativa, envolvendo coleta de dados, por meio da aplicação de formulário eletrônico. Tal formulário teve como público alvo os estagiários do estágio curricular supervisionado não obrigatório da Unilab, especificamente os que são estudantes do Curso de Administração Pública. Ao longo da pesquisa, foram destacados aspectos sobre a qualidade de vida no trabalho- QVT, e a relação do estágio com a formação profissional. Ademais, a partir da análise foi possível refletir sobre os fatores da qualidade de vida no trabalho, e a importância do estágio supervisionado como meio de formação do estudante universitário. Além disso, a pesquisa demonstra que a qualidade de vida no trabalho pode ser analisada a partir do modelo de Walton, em que seus fatores são eficazes para medir a QVT. Como resultado das análises, conclui-se que os estagiários têm diferentes percepções sobre os diferentes fatores de qualidade de vida no trabalho. Por fim, esta pesquisa sugere que os resultados podem ser utilizados para que medidas sejam tomadas pela Universidade, a fim de melhorar a qualidade de vida no estágio ofertado pela Instituição.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Administração Pública. Estágio Curricular Supervisionado. Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.

RESUMEN

Basado en una investigación bibliográfica de artículos científicos, libros y trabajos académicos, este estudio cualitativo descriptivo se realizó mediante la recopilación de datos mediante un formulario electrónico. El público objetivo de este formulario fueron los estudiantes de la carrera de Administración Pública, en particular los practicantes del programa de prácticas curriculares supervisadas no obligatorias de Unilab. A lo largo de la investigación, se destacaron aspectos de la calidad de vida laboral (CVL) y la relación entre las prácticas y la formación profesional. Asimismo, el análisis permitió reflexionar sobre los factores de la calidad de vida laboral y la importancia de las prácticas supervisadas como medio de formación para los estudiantes universitarios. Asimismo, la investigación demuestra que la calidad de vida laboral puede analizarse mediante el modelo de Walton, cuyos factores son eficaces para medir la CVL. Como resultado de los análisis, se concluye que los practicantes tienen diferentes percepciones sobre los diversos factores de la calidad de vida laboral. Finalmente, esta investigación sugiere que los resultados pueden utilizarse para orientar las medidas adoptadas por la Universidad para mejorar la calidad de vida en las prácticas que ofrece la Institución.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo. Administración Pública. Prácticas Curriculares Supervisadas. Factores que afectan la calidad de vida en el trabajo.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 Objetivo Geral.....	10
2.2 Objetivos Específicos.....	10
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	10
3.2 Estágio Curricular Supervisionado.....	14
4. METODOLOGIA.....	16
4.1 Método.....	16
4.2 Material.....	17
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	18
5.1 Perfil dos estagiários.....	18
5.2 Percepção dos Fatores.....	19
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública é essencial para a sociedade, sendo responsável por diversos serviços prestados à população, em que a qualidade dos serviços ofertados causa efeito no bem-estar social. Para tanto, a fim de que seja possível prestar serviços de qualidade aos cidadãos, com eficiência e eficácia, a Qualidade de Vida no Trabalho- QVT, e seus fatores, devem estar presentes no trabalho do servidor público. Desse modo, é imprescindível que os servidores tenham boas condições de trabalho, exerçam funções adequadas, sejam valorizados profissionalmente, dentre outros fatores.

Ademais, o estágio curricular supervisionado é essencial na formação dos futuros profissionais, em que por meio dele os estudantes podem colocar em prática os conhecimentos adquiridos na Universidade, e aprimorar habilidades que serão essenciais na vida profissional. Dito isso, no caso da Administração Pública, como em qualquer outra área, faz-se necessário que os estudantes possam desenvolver-se de forma plena, e para que isso aconteça, é preciso haver qualidade de vida no estágio que os estudantes exercem.

Dessa forma, a Universidade Federal da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira - Unilab, como meio de formação acadêmica e profissional, tem que promover qualidade de vida no estágio em que oferta, a fim de que os estudantes da Universidade tenham uma melhor formação. Nesse sentido, esta pesquisa discorre sobre a qualidade de vida no trabalho, e os fatores que a influenciam, e busca analisar a percepção dos estagiários, especificamente os que são estudantes do Curso de Administração Pública da Universidade, em relação aos fatores de QVT presentes no estágio curricular supervisionado em que participam.

2.OBJETIVOS

Nesta parte serão apresentados os objetivos da pesquisa. De acordo com Marconi e Lakatos (2002) toda pesquisa precisa ter objetivo determinado, para que dessa forma seja possível saber o que vai ser procurado e o que é pretendido com a pesquisa.

2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar como os estagiários percebem a qualidade de vida no estágio que desempenham.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar quais fatores da qualidade de vida no estágio, de acordo com a percepção dos estagiários, têm impacto menos positivo e podem ser melhorados.

Identificar possíveis aspectos que influenciam nos fatores que são menos positivos na percepção dos estagiários.

Propor possíveis ações de melhoria dos fatores, para que assim haja melhora na qualidade de vida no estágio.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Ademais, segundo Gil (2010), pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico.

Nesta pesquisa, para referencial teórico, realizou-se buscas de artigos, trabalhos acadêmicos e livros. Tais buscas foram realizadas em portais como Scielo, Google Acadêmico, e abrangem principalmente temáticas envolvendo qualidade de vida no trabalho, e estágio curricular supervisionado.

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os conceitos de qualidade de vida no trabalho surgiram gradualmente, e foram influenciados por várias mudanças sociais e industriais durante o século XX. Desde a década de 30 já haviam estudos a respeito das condições de trabalho, como o caso do estudo de Hawthorne, em Western Electric Company, em que Elton

Mayo e sua equipe demonstraram que fatores sociais e psicológicos tinham mais impacto na produtividade dos trabalhadores do que apenas as condições físicas do ambiente. Tal estudo foi o marco da Teoria das Relações Humanas, a qual mudou a visão vigente Taylorista de eficiência técnica e material, para uma visão voltada no fator humano, e nas necessidades sociais do trabalhador.

Ademais, segundo Rodrigues (1991), a qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, por meio dos estudos de Eric Trist e seus colaboradores em Tavistock Institute. Nestes estudos, foi analisada a relação entre os indivíduos, o trabalho e a organização, sendo desenvolvida uma abordagem sociotécnica com ênfase na satisfação dos indivíduos de acordo com suas tarefas e local de trabalho. Entretanto, foi na década de 60 que cientistas, empresários, e representantes públicos se interessaram, e intensificou-se a procura sobre qualidade de vida no trabalho, com enfoque na segurança e saúde do trabalhador.

Porém, a denominação formal de qualidade de vida no trabalho surgiu apenas na década de 70, por meio dos estudos de Louis Davis, a respeito do desenho de cargos nas organizações. Nessa época, o conceito de QVT passou a incluir fatores psicossociais, motivacionais e organizacionais. Nas décadas de 1980 e 1990 a QVT passou a ser vista como essencial para a eficácia organizacional, ao relacionar a satisfação do trabalhador com os resultados operacionais e a busca pela excelência organizacional. A partir dos anos 2000 aos dias atuais, a QVT envolve um ambiente de trabalho em que haja boas condições físicas, psicológicas e sociais, reconhecendo que a vida pessoal do colaborador também impacta sua performance e satisfação profissional.

De acordo com um dos principais representantes do tema, Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2014), a QVT é baseada na humanização do trabalho e na responsabilidade social corporativa, à medida que envolve a importância das necessidades e aspirações do indivíduo, em que há reestruturação de cargos e reorganização do trabalho, a partir de avanços no meio organizacional, bem como formação de equipes autônomas. Ademais, de acordo Fernandes (1996), outro importante representante do tema, a QVT pode ser entendida como um programa que tem por objetivo simplificar o cumprimento das responsabilidades do colaborador no desempenho de suas atividades na organização, e tem como

conceito básico as pessoas serem mais produtivas se estiverem satisfeitas e comprometidas com o trabalho.

Por conseguinte, França (2009) discorre que qualidade de vida no trabalho consiste na valorização das condições de trabalho, na definição das formas de trabalhar, na importância de um bom ambiente físico e bons padrões interpessoais. Fernandes e Gutierrez (1998 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2010) destacam que a QVT representa as ações promotoras do bem-estar e saúde do trabalhador, em meio às novas práticas administrativas e gerenciais, que são tema de muitos debates e publicações. De acordo com Oliveira (2012), a qualidade de vida no trabalho é o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações, com enfoque no bem-estar do trabalhador, bem como em relação à eficiência da organização.

Como visto, Rocha (2012) discorre que na literatura o termo QVT é altamente complexo, em que há diversas conceituações e formas metodológicas de abordagem. Entretanto, independente do conceito, as categorias utilizadas devem ser analisadas de forma sistêmica, além de que há vantagens em analisar o conjunto de condições e práticas organizacionais, respectivamente, com aspectos relacionados à plena satisfação e percepção positiva dos colaboradores. Nesse contexto, a aplicação de práticas de QVT é essencial para que as organizações possam melhorar suas formas de organização do trabalho, em que ao mesmo tempo que haja elevação no nível de satisfação do trabalhador, aumente também a produtividade das empresas, à medida do aumento da participação dos empregados nos processos do trabalho.

Levando em consideração os estudos de Walton (1973, *apud* FERNANDES, 1996), a QVT é composta por algumas dimensões, as quais totalizam 8, sendo: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida. Tais dimensões devem ser analisadas para que se possa mensurar e melhorar a qualidade de vida no trabalho, pois ao analisar a esfera organizacional, a qualidade de vida é uma questão muito relevante, ao interferir na competitividade, espaço no mercado, produtividade, dentre outros aspectos.

Compensação Justa e Adequada refere-se à remuneração de acordo com as atividades exercidas pelo funcionário. De acordo com o autor, a justiça na compensação do trabalho consiste na avaliação do trabalho com base na remuneração, levando em conta responsabilidades, treinamentos e novidades nas condições de trabalho. Além disso, é necessário habilidades específicas para determinados níveis de funções, as quais exigem grau justo de compensação.

Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis são padrões de condições satisfatórias de trabalho estabelecidas pela legislação local, sindicatos. Conforme o autor, algumas dessas condições são: jornada de trabalho adequada, pagamento de horas extras caso houver prolongação da jornada de trabalho, condições que diminuam efeitos maléficos à saúde que evitem lesões e doenças, limite de idade para determinadas funções, dentre outras.

Oportunidade de Uso e Desenvolvimento das Capacidades consiste na avaliação da capacidade do trabalhador de praticar suas habilidades e conhecimentos nas atividades diárias de trabalho. O autor discorre que deve-se analisar alguns aspectos, como a autonomia, o autocontrole, as habilidades, dentre outros. Além de que, tais aspectos impactam o ego e a autoestima dos trabalhadores.

Oportunidade de Crescimento e Segurança é a possibilidade de promoção no trabalho e o entendimento em relação à permanência. Conforme o autor, refere-se às oportunidades de carreira, em que os trabalhadores precisam estar constantemente atualizados e otimizados em suas habilidades, por meio de cursos e treinamentos, consistindo no aperfeiçoamento de habilidades existentes e promoção de oportunidade de crescimento profissional.

Integração Social na Organização remete ao aspecto social, em que as relações sociais tornam-se importantes no trabalho. Segundo o autor, é preciso levar em consideração os seguintes atributos relacionados ao clima organizacional: ambiente sem preconceito, igualitarismo, mobilidade, participação em grupos de trabalho, senso de comunidade, e abertura interpessoal.

Constitucionalismo na Organização consiste em como um trabalhador pode ser afetado por decisões coletivas que o envolva dentro de uma organização. Conforme o autor, consiste em resguardar o trabalhador de ações arbitrárias dos empregadores, elencando elementos do constitucionalismo, como o direito à privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento equitativo, equidade legal, representando o estado de direito.

Trabalho e Espaço Total de Vida aborda o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, em que é necessário moderação do trabalho para que não interfira no tempo que o trabalhador destina à sua vida pessoal. De acordo com o autor, tal equilíbrio leva em consideração horário de trabalho, demandas de carreira, e requisitos de viagem que não ocupem o tempo de convivência com a família, além de advir de avanços e promoções que não demandem movimentações geográficas e repetitivas.

Relevância Social do Trabalho na Vida consiste no modo em que os trabalhadores percebem a organização, no que diz respeito à responsabilidade social. Segundo o autor, é necessário que as organizações tenham ações socialmente responsáveis, caso contrário o trabalhador depreciará o valor empregado em seu trabalho e carreira.

De acordo com Chiavenato (2014), o modelo de Walton é uma das perspectivas de QVT mais relevantes, pois busca englobar e caracterizar detalhadamente aspectos intrínsecos e extrínsecos das atividades do trabalhador, referindo-se ao conteúdo e ao contexto, respectivamente. Ademais, até os dias atuais, o modelo de Walton é um dos modelos teóricos mais aceitos e aplicados em trabalhos acadêmicos que abordam a temática de qualidade de vida no trabalho, por isso a abordagem de Walton foi escolhida para ser utilizada nesta pesquisa, em que serão analisados seus fatores.

3.2 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO

O estágio curricular é uma ferramenta de ensino-aprendizagem, em que há integração entre a teoria vista em sala de aula, e seu uso de forma prática. É no estágio que o estudante se prepara, de forma prática, para seu futuro profissional no

mercado de trabalho. Dito isso, de acordo com Carmo (2015), o estágio serve como oportunidade para os estudantes que estão nas instituições de ensino e não têm a oportunidade de pôr em prática as informações e conhecimentos adquiridos.

Ademais, de acordo com Pereira (2013), milhares de jovens buscam, por meio do estágio, iniciar sua jornada profissional, não somente pelas primeiras vivências da profissão, mas para adquirir experiência, descobrir-se profissionalmente e tornar-se capaz de atender às demandas organizacionais contemporâneas. No caso da Administração Pública, de acordo com Souza (1998), o estágio obrigatório tem papel considerável na formação dos alunos, além de possibilitar maior integração com a máquina burocrática. Segundo o autor, os alunos, futuros responsáveis pela administração pública, adquirem formação profissional privilegiada por meio dos exercícios práticos.

Entretanto, o estágio curricular não obrigatório também é fundamental na formação profissional dos estudantes, pois também contribui nas vivências práticas dos alunos. Segundo a Presidência da República (2008), existem duas modalidades de estágio: o estágio obrigatório e o estágio não obrigatório. A diferença entre os dois consiste em: o estágio obrigatório é obrigatório no projeto pedagógico do curso, sendo um dos componentes para aquisição do diploma; já o estágio não obrigatório é opcional, podendo ser acrescido à carga horária obrigatória do curso, sendo parte do projeto pedagógico.

Ademais, o estágio no Brasil é regulamentado pela Lei do Estágio, Lei de Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Esta lei apresenta como as relações de estágio entre as instituições de ensino, concedentes e estagiários devem ser pautadas. No caso da área de Administração Pública, os estágios devem atender aos requisitos das diretrizes curriculares nacionais dos Cursos de Administração Pública no Brasil, as quais orientam a formação de profissionais preparados para lidar com as particularidades e desafios do setor público.

Segundo Chiavenato (2010), para bem atender o cliente externo, as organizações não devem esquecer o cliente interno, que no caso são os trabalhadores. Além disso, de acordo com Maximiano (2012), as organizações públicas, como sistemas que priorizam o bem-estar social, devem valorizar as necessidades humanas no ambiente de trabalho. Na visão do autor, os

trabalhadores possuem sentimentos, necessidades, desejos, mais do que máquinas, documentos, processos e estruturas.

Neste sentido, a Administração Pública deve levar em consideração a qualidade de vida no trabalho. Embora, de acordo com a Presidência da República (2008) o estágio não crie vínculo empregatício, é importante que o estudante no papel de estagiário, pondo em prática seus conhecimentos e se preparando para o mercado de trabalho, perceba os fatores da QVT presentes em seu dia a dia de atividades. Dito isso, a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira - Unilab, como uma organização pública, deve valorizar e colocar em prática a QVT no estágio em que é parte concedente, a fim de que os estudantes estagiários possam desenvolver-se da melhor forma para seu futuro profissional.

4. METODOLOGIA

Nesta parte da pesquisa será apresentada a metodologia utilizada para planejar e executar este estudo. Primeiro, serão apresentados os métodos utilizados, em seguida serão apresentados os materiais. De acordo com Vergara (2006), a metodologia de pesquisa associa-se a caminhos, formas, maneiras e procedimentos para atingir determinado fim.

4.1 MÉTODO

Esta pesquisa iniciou-se com análise preliminar sobre o assunto, por meio de pesquisa bibliográfica em artigos, livros e trabalhos acadêmicos, para que pudesse adquirir conhecimento sobre a temática abordada. Ademais, houve a aplicação de um questionário eletrônico, para que pudesse saber a realidade dos entrevistados, e em seguida analisar os resultados obtidos. Segundo Gil (2010), um questionário pode ser caracterizado como uma técnica de pesquisa, a qual consiste em uma série de perguntas feitas às pessoas, tais perguntas com o objetivo de obter informações sobre conhecimentos, interesses, e expectativas, referentes a suas condutas no presente e passado.

A abordagem utilizada nesta pesquisa é qualitativa, uma vez que não é possível atender seus objetivos por meio de dados apenas quantificados, sendo necessário partir das relações humanas e suas implicações. Referente ao tipo de pesquisa, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva. De acordo com Gil (2017), a pesquisa descritiva visa descrever características de um fenômeno ou de uma população, de modo a facilitar a identificação de prováveis relações entre as variáveis.

4.2 MATERIAL

Nesta pesquisa, houve a aplicação de um formulário eletrônico para a colheita de informações a respeito de aspectos da realidade dos entrevistados, e em seguida serem analisados os resultados obtidos. A coleta de dados ocorreu por meio de formulário eletrônico, estruturado no Google Forms, enviado por email e via mensagem de WhatsApp. O formulário foi composto por 12 questões, todas fechadas, que abordam aspectos pessoais, e principalmente buscam a percepção dos entrevistados sobre fatores da qualidade de vida no trabalho. Entretanto, a respeito das 12 questões contidas no formulário, 2 foram escolhidas para serem analisadas apenas em pesquisas futuras, sendo essas questões relacionadas à relação da qualidade de vida no trabalho, motivação, eficiência e eficácia de serviços.

O local da pesquisa foi a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - Unilab, em que os sujeitos da pesquisa foram os estagiários do estágio não obrigatório da própria Universidade, especificamente os que cursam Administração Pública. No total, segundo informações da Superintendência de Gestão de Pessoas- SGP, órgão da Universidade, o número desses estagiários é 18. O formulário foi disponibilizado aos estagiários durante uma semana, entre os dias 11/11 e 18/11, em que nesse período 11 estagiários o responderam, sendo obtidas as respostas que serão analisadas nos tópicos a seguir. Os gráficos utilizados foram gerados a partir do Google Forms, já com os resultados das respostas.

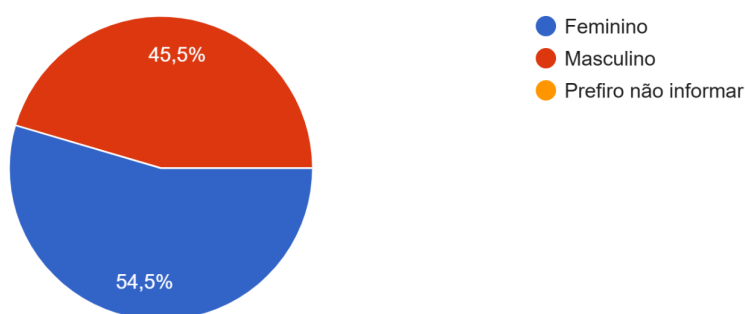
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta parte da pesquisa serão apresentados os dados que foram coletados a partir do formulário eletrônico. Primeiro, será apresentado informações básicas a respeito do perfil dos estagiários, em segundo será apresentado suas percepções a respeito dos fatores de qualidade de vida no estágio em que fazem parte.

5.1 PERFIL DOS ESTAGIÁRIOS

Gráfico 1- Gênero dos estagiários

Gênero
11 respostas



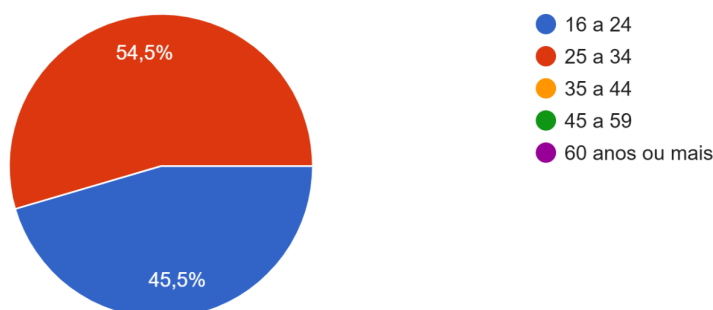
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

De acordo com o Gráfico 1, pode-se observar que do total de 11 voluntários que responderam ao questionário, 0% preferiu não informar o sexo, 45,5% eram do sexo masculino e 54,5% eram do sexo feminino. Dessa forma, a maioria dos entrevistados eram do sexo feminino.

Gráfico 2- Faixa etária dos estagiários

Idade

11 respostas



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

De acordo com o gráfico 2, dentre os entrevistados, dividiu-se em apenas duas faixas etárias. A faixa etária de maior alcance foi de 25 a 34 anos de idade, com um percentual de 54,5%. Já o segundo maior percentual foi de 45,5% dos entrevistados, com idade de 16 a 24 anos. Dentre os entrevistados não houveram representantes das demais faixas etárias, de 35 a 44 anos, de 45 a 59 anos, e de 60 anos ou mais, ambos representando 0%.

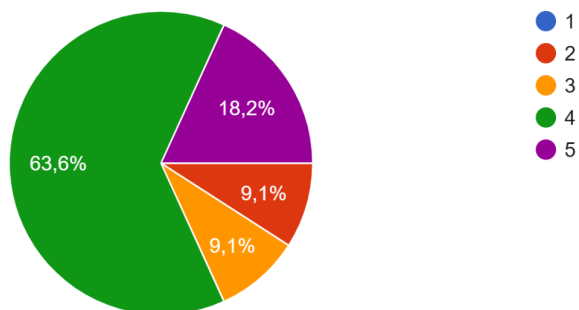
5.2 PERCEPÇÃO DOS FATORES

Nesta etapa dos resultados, foram feitas afirmações em que os entrevistados responderam de acordo com o grau de concordância a seguir: 1. discordo totalmente; 2. discordo; 3. neutro; 4. concordo; 5. concordo totalmente.

Gráfico 3- O estágio oferta compensação justa e adequada.

O estágio oferta compensação justa e adequada.

11 respostas



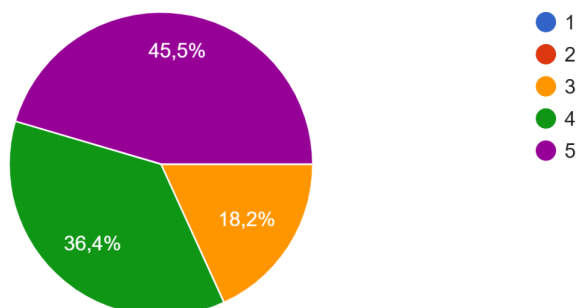
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

De acordo com o gráfico 3, observa-se que 63,6% dos entrevistados responderam com “concordo” que o estágio oferta compensação justa e adequada, sendo essa a resposta da maioria. Seguida por 18,2% com “concordo totalmente”; 9,1% “neutro”, 9,1% “discordo”, e 0% com “discordo totalmente”. Dessa forma, pode-se afirmar que a grande maioria dos estagiários percebe que o estágio oferta compensação justa e adequada.

Gráfico 4- O estágio fornece condições de trabalho seguras e saudáveis.

O estágio fornece condições de trabalho seguras e saudáveis.

11 respostas



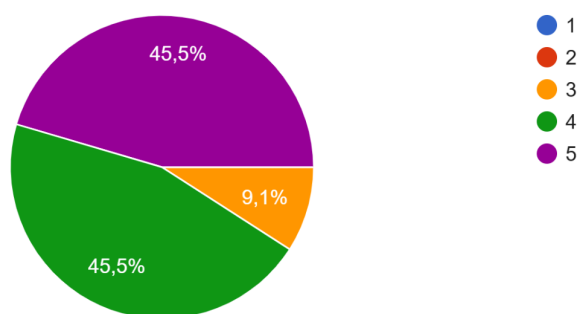
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

De acordo com o gráfico 4, observa-se que 45,5% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio fornece condições de trabalho seguras e saudáveis, sendo essa a resposta da maioria. Seguida por 36,4% com “concordo”; 18,2% “neutro”, 0% “discordo”, e 0% com “discordo totalmente”. Dessa forma, pode-se afirmar que a grande maioria dos estagiários percebe que o estágio fornece condições de trabalho seguras e saudáveis.

Gráfico 5- O estágio proporciona o uso e desenvolvimento de suas capacidades.

O estágio proporciona o uso e desenvolvimento de suas capacidades.

11 respostas



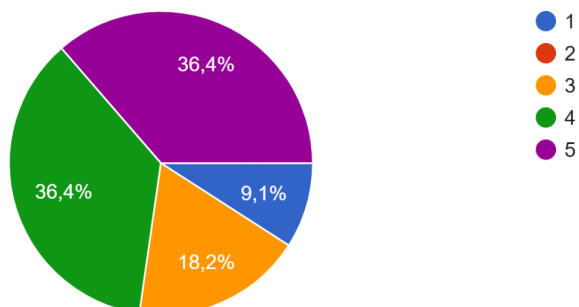
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Ao analisar o gráfico 5, observa-se que 45,5% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio proporciona o uso e desenvolvimento de suas capacidades. Da mesma forma, também 45,5% dos entrevistados responderam com “concordo”, seguido por 9,1% “neutro”, 0% “discordo”, e 0% com “discordo totalmente”. Sendo assim, pode-se afirmar que quase todos os estagiários percebem que o estágio proporciona o uso e desenvolvimento de suas capacidades.

Gráfico 6- O estágio proporciona oportunidade de crescimento e segurança.

O estágio proporciona oportunidade de crescimento e segurança.

11 respostas



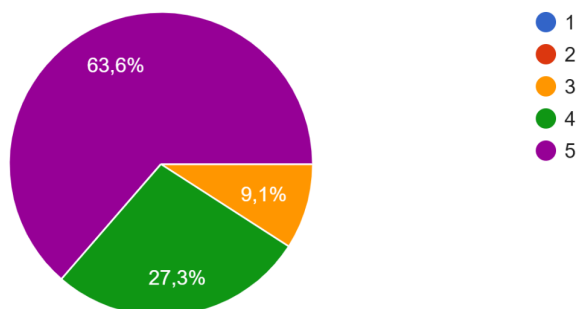
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Ao analisar o gráfico 6, observa-se que 36,4% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio proporciona oportunidade de crescimento e segurança. Da mesma forma, também 36,4% dos entrevistados responderam com “concordo”, seguido por 18,2% “neutro”, 9,1% “discordo totalmente”, e 0% com “discordo”. Sendo assim, pode-se afirmar que a grande maioria dos estagiários percebe que o estágio proporciona oportunidade de crescimento e segurança.

Gráfico 7- O estágio possibilita integração social na organização.

O estágio possibilita integração social na organização.

11 respostas



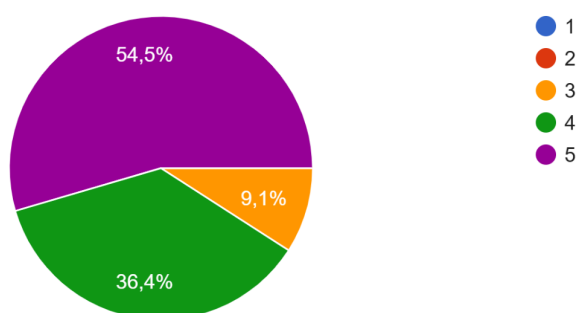
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

De acordo com o gráfico 7, observa-se que 63,6% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio possibilita integração social na organização, sendo essa a resposta da maioria. Seguida por 27,3% com “concordo”, 9,1% “neutro”, 0% “discordo”, e 0% com “discordo totalmente”. Dessa forma, pode-se afirmar que a grande maioria dos estagiários percebe que o estágio possibilita integração social na organização.

Gráfico 8- O estágio possui leis e regulamentos que asseguram o respeito aos direitos dos estagiários.

O estágio possui leis e regulamentos que asseguram o respeito aos direitos dos estagiários.

11 respostas



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

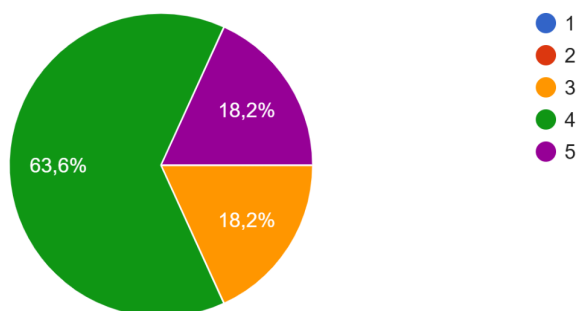
De acordo com o gráfico 8, observa-se que 54,5% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio possui leis e regulamentos que asseguram o respeito aos direitos dos estagiários, sendo essa a resposta da maioria. Seguida por 36,4% com “concordo”, 9,1% “neutro”, 0% “discordo”, e 0% com “discordo totalmente”. Dessa forma, pode-se afirmar que grande maioria dos estagiários percebe que o estágio possui leis e regulamentos que asseguram o respeito aos direitos dos estagiários.

Gráfico 9- As condições do estágio em geral permitem manter qualidade entre o

estágio e vida pessoal.

As condições do estágio em geral permite manter qualidade entre o estágio e vida pessoal.

11 respostas



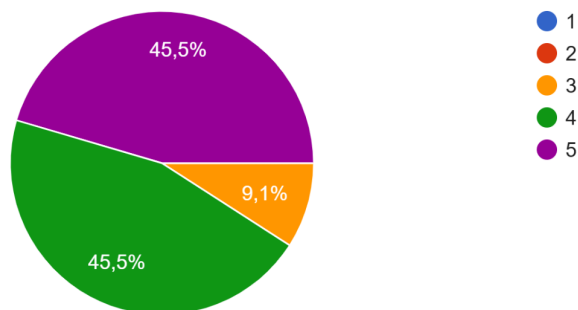
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Ao analisar o gráfico 9, observa-se que 63,6% dos entrevistados responderam com “concordo” que as condições do estágio em geral permitem manter qualidade entre o estágio e vida pessoal, sendo essa a resposta da maioria. Seguida por 18,2% com “concordo totalmente”, da mesma forma também 18,2% dos entrevistados responderam com “neutro”, 0% com “discordo totalmente”, e 0% com “discordo”. Sendo assim, pode-se afirmar que a grande maioria dos entrevistados percebe que as condições do estágio em geral permitem manter qualidade entre o estágio e vida pessoal.

Gráfico 10- O estágio proporciona relevância social na vida do estagiário, nas relações sociais em geral.

O estágio proporciona relevância social na vida do estagiário, nas relações sociais em geral.

11 respostas



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Ao analisar o gráfico 10, observa-se que 45,5% dos entrevistados responderam com “concordo totalmente” que o estágio proporciona relevância social na vida do estagiário, nas relações sociais em geral. Da mesma forma, também 45,5% dos entrevistados responderam com “concordo”, seguido por 9,1% “neutro”, 0% com “discordo totalmente”, e 0% com “discordo”. Sendo assim, pode-se afirmar que quase todos os estagiários percebem que o estágio proporciona relevância social na vida do estagiário, nas relações sociais em geral.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a análise das respostas acerca dos fatores de qualidade de vida no trabalho, pode-se entender que a percepção dos estagiários varia de acordo com cada fator, em que, na realidade dos estagiários, alguns fatores são mais perceptíveis e outros menos. Dentre os 8 fatores apresentados, a maioria da porcentagem obtida foi de concordância dos estagiários, os fatores que obtiveram maiores percentuais de discordância frente às questões do formulário foram: compensação justa e adequada; e oportunidade de crescimento e segurança.

Em relação aos fatores de QVT supracitados, levando em consideração o

modelo de Walton e a definição de seus fatores, pode-se entender que alguns estagiários acreditam que, de acordo com as funções que exercem, não recebem pagamento adequado; e alguns estagiários acreditam que no estágio não há perspectiva de crescimento e permanência na organização. Neste contexto, há alguns possíveis aspectos que podem impactar nesta percepção dos estagiários, são exemplos, respectivamente: os estagiários podem estar exercendo funções inadequadas, que vão além do descrito em seus planos de atividades de estágio; os estagiários podem ter dificuldade para saber se a Instituição fará a renovação dos seus contratos.

Dito isso, em relação aos possíveis aspectos, a Unilab pode elaborar medidas para que esses fatores sejam melhorados, e conseqüentemente aumente a qualidade de vida no estágio curricular não obrigatório da Instituição. Essas medidas a serem adotadas podem ser, por exemplo, respectivamente: ofertar meio seguro para que os estagiários avaliem as funções e atividades que exercem; publicar os critérios para renovação do contrato dos estagiários, e ao cumprirem tais critérios, assegurar a renovação dos seus contratos. Entretanto, para buscar dados referentes aos aspectos/causas, e realizar análise futura, é preciso dar continuidade a este estudo em novas pesquisas.

Por fim, esta pesquisa demonstra que a qualidade de vida no trabalho, no caso no estágio, pode ser analisada tendo em vista a percepção dos estagiários referentes aos fatores de QVT, partindo do modelo de Walton. Inclusive, esta pesquisa apresenta informações passíveis de serem utilizadas em estudos mais aprofundados, os quais podem possibilitar aplicação de ações futuras para melhorias referentes à qualidade de vida no estágio não obrigatório da Unilab. Desse modo, esta pesquisa apresenta relevância institucional para a Universidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera o art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 145, n. 186, p. 1-2, 26 set. 2008.

CARMO, Matheus Ferreira do. A percepção da influência do estágio na construção da carreira de um Administrador. 2015. 57 f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Passo Fundo. Passo Fundo, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Otávio José de. et al. Gestão da qualidade: tópicos avançados. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

PEREIRA, Mariane Camboim. O papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS. 2013. 66 f. Monografia. (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

ROCHA, Antônio Maria da. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos- PI. 2012. 65 f. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Piauí, Picos, 2012.

RODRIGUES, Marta Lúcia de Raik. Qualidade de vida no trabalho e gestão de recursos humanos. Petrópolis: Vozes, 1991.

SOUZA, Ana Regina. O papel do estágio na formação profissional. São Paulo: Cortez, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.