



## **TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS**

Aliriélen Cândido Silva de Aquino

**QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: O OLHAR  
DOS ESTAGIÁRIOS**

CARAGUATATUBA  
2022

Aliriélen Cândido Silva de Aquino

**QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: O OLHAR  
DOS ESTAGIÁRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado ao Instituto Federal de  
Educação, Ciências e Tecnologia, como  
exigência parcial à obtenção do título de  
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientadora: Professora Doutora Marlette  
Cassia Oliveira Ferreira

CARAGUATATUBA  
2022

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

A657q Aquino, Aliriélen Cândido Silva de  
Qualidade de vida, bem-estar e satisfação no trabalho: o olhar dos estagiários. / Aliriélen Cândido Silva de Aquino. -- Caraguatatuba, 2022.  
101 f. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Marlette Cássia Oliveira Ferreira.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2022.

1. Processos gerenciais. 2. Estágio. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Bem-estar no trabalho. I. Ferreira, Marlette Cássia Oliveira, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.

CDD: 658



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO  
CÂMPUS CARAGUATATUBA  
COORDENADORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO

OFÍCIO Nº 77/2022 - CPI-CAR/DRG/CAR/IFSP

ALIRIÉLEN CÂNDIDO SILVA DE AQUINO

**Qualidade de Vida, Bem Estar e Satisfação no Trabalho: o olhar dos estagiários**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientado(a): Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado eletronicamente por:

- **Marlette Cassia Oliveira Ferreira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 13/12/2022 15:21:09.
- **Lilian Carolina Viana, PROF ENS BAS TECTECNOLOGICO-SUBSTITUTO**, em 13/12/2022 16:28:34.
- **Ricardo Marini Neto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 13/12/2022 17:21:11.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 464144

Código de Autenticação: 4d9955eb6b



OFÍCIO Nº 77/2022 - CPI-CAR/DRG/CAR/IFSP

AVENIDA BAHIA, 1739, INDAIÁ, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11.665-071



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO  
CÂMPUS CARAGUATATUBA  
COORDENADORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO

OFÍCIO Nº 80/2022 - CPI-CAR/DRG/CAR/IFSP

Apêndice B

Termo de autorização de Divulgação

Eu ALIRIÉLEN CÂNDIDO SILVA DE AQUINO, prontuário 301186 aluna do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, qualidade de titular dos direitos morais e patrimoniais da autoria do (X) trabalho de conclusão de curso ( ) dissertação ( ) tese, que tem por título: **Qualidade de Vida, Bem Estar e Satisfação no Trabalho: o olhar dos estagiários**, em consonância com as disposições da Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998, autorizo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo a:

- Incorporar o trabalho ao acervo digital das bibliotecas do IFSP
- Incorporar o trabalho ao acervo impresso da biblioteca do Câmpus Caraguatubá (SP)
- Permitir a consulta, pesquisa e citação do trabalho, desde que citada a fonte.
- Divulgar o trabalho a partir da data: 10/12/2023. (Obs. O prazo máximo de espera para divulgar o trabalho é de um ano).

O trabalho está sujeito a registro de patentes e foi encaminhado ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) do IFSP?

Não

Sim

Caraguatubá, 13 de dezembro de 2022

Documento assinado eletronicamente por:

- Marlette Cassia Oliveira Ferreira, PROFESSORES BASICO TECN TECNOLOGICO, em 13/12/2022 17:09:33.
- ALIRIELEN CANDIDO SILVA DE AQUINO, CG3011186 - Discente, em 13/12/2022 18:13:01.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 464319

Código de Autenticação: d05443b7b1



OFÍCIO Nº 80/2022 - CPI-CAR/DRG/CAR/IFSP

AVENIDA BAHIA, 1739, INDIÁ, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Dedico este trabalho à minha família,  
amigos e professores que direta ou  
indiretamente me auxiliaram neste  
trabalho

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, esse que iluminou o meu caminho e me permitiu trilhá-lo. Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa e por ser um suporte que me ajudou a chegar até aqui. Agradeço ao apoio da minha família que de alguma forma me incentivaram e contribuíram para que esse trabalho se realizasse. Agradeço ao meu marido por não me permitir desistir. Para encerrar, agradeço imensamente a todos os colegas e servidores deste Campus, que de qualquer maneira me capacitaram e contribuíram para o meu desenvolvimento acadêmico.

Os problemas do trabalho que são levados para sua vida eliminam sua qualidade de vida. Os problemas da vida que são levados para seu trabalho diminuem sua carreira.

Fagner Gouveia

## RESUMO

O tema desta pesquisa é a situação do ambiente profissional dos estagiários, leva-se em consideração a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), do Bem-Estar no Trabalho (BET) e da Satisfação. O presente estudo traz como problema: qual a visão dos estagiários de sua condição de trabalho quando analisada pela perspectiva da QVT, BET e satisfação com a vida? Portanto, tem por objetivo compreender o ambiente organizacional sobre a visão do estagiário, inserido na QVT, BET e Satisfação com a Vida. No desenvolvimento deste trabalho emprega-se a pesquisa de natureza aplicada com abordagem quantitativa, quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, com o uso de questionário e amostragem não probabilística. A pesquisa possui 68 questionários válidos. Dadas as análises realizadas, é possível identificar que os estagiários se sentem bem na organização na maioria dos indicadores, porém ao questionar o papel da organização no desenvolvimento da QVT (72%), as respostas são menos satisfatórias do que as do bem-estar (76%).

**Palavras-chave:** Estágio; Qualidade de vida no trabalho; Bem-estar no trabalho; Satisfação com a vida.

## ABSTRACT

The theme of this research is the situation of the interns' professional environment, taking into account the Quality of Life at Work (QWL), Well-Being at Work (BET) and Satisfaction. The present study brings as a problem: what is the view of the interns of their work condition when analyzed from the perspective of QWL, BET and satisfaction with life? Therefore, it aims to understand the organizational environment from the intern's point of view, inserted in QWL, BET and Satisfaction with Life. In the development of this work, research of an applied nature with a quantitative approach is employed. As for the objectives, it is a descriptive research, with the use of a questionnaire and non-probabilistic sampling. The survey has 68 valid questionnaires. Given the analyses, it is possible to identify that the interns feel good in the organization in most of the indicators, but when questioning the organization's role in the development of QWL (72%), the answers are less satisfactory than those of well-being (76%).

**Keywords:** Internship; Quality of life at work; Well-being at work; Satisfaction with life.

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Caracterização da amostra por faixa etária	50
Gráfico 2 - Caracterização da amostra por gênero	51
Gráfico 3 - Caracterização da amostra por grau de escolaridade	52
Gráfico 4 - Caracterização da amostra por local de estágio	55
Gráfico 5 - Caracterização da amostra por classe social	56

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Percepções sobre o tema QVT	18
Quadro 2 - Modelos de QVT e seus indicadores determinantes	20
Quadro 3 - Dimensões de QVT segundo o modelo de Walton (1973)	21
Quadro 4 - Diferentes conceitos de bem-estar laboral	22
Quadro 5 - Relação entre indicadores de bem-estar e dimensões da QVT	24
Quadro 6 - Dimensões de QVT de Walton e Indicadores de BET de Dessen	26
Quadro 7 - Comparação entre ações para QVT e requisitos do BET	26
Quadro 8 - Quadro de questões	35
Quadro 9 - Identificação com o trabalho na dimensão da QVT	36
Quadro 10 - Identificação com o trabalho nos indicadores do BET	37
Quadro 11 - Oportunidade de crescimento na dimensão da QVT	37
Quadro 12 - Oportunidade de crescimento nos indicadores do BET	38
Quadro 13 - Identificação com a organização na dimensão da QVT	38
Quadro 14 - Identificação com a organização nos indicadores do BET	39
Quadro 15 - Valorização do trabalho na dimensão da QVT	39
Quadro 16 - Valorização do trabalho nos indicadores do BET	39
Quadro 17 - Relação com chefia na dimensão da QVT	40
Quadro 18 - Relação com chefia nos indicadores do BET	40
Quadro 19 - Relação com colegas na dimensão da QVT	41
Quadro 20 - Relação com colegas nos indicadores do BET	41
Quadro 21 - Relação com clientes na dimensão da QVT	41
Quadro 22 - Relação com clientes nos indicadores do BET	42
Quadro 23 - Suporte ambiental na dimensão da QVT	42
Quadro 24 - Suporte ambiental nos indicadores do BET	43
Quadro 25 - Salário na dimensão da QVT	43
Quadro 26 - Salário nos indicadores do BET	44
Quadro 27 - Autonomia na dimensão da QVT	44
Quadro 28 - Autonomia nos indicadores do BET	44
Quadro 29 - Variáveis da Satisfação com a vida	45
Quadro 30 - Variáveis da Satisfação no trabalho e o espaço total de vida	45
Quadro 31 - Escala de Satisfação com a Vida	46
Quadro 32 - Escala Satisfação no trabalho e o espaço total de vida	46

Quadro 33 - Sistema de pontos referentes à posse de itens	47
Quadro 34 - Sistema de pontos referente ao grau de instrução	47
Quadro 35 - Sistema de pontos referente aos serviços públicos	48

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cálculo do tamanho da amostra	34
Tabela 2 - Cortes do critério Brasil	48
Tabela 3 - Média das Dimensões de QVT por Sexo	51
Tabela 4 - Média das Dimensões de QVT por Escolaridade	52
Tabela 5 - Média das escalas por instituições pública e privada	53
Tabela 6 - Média das escalas por local de estágio	55
Tabela 7 - Média das Dimensões de QVT por Classe Social	57
Tabela 8 - Média do constructo Identificação com o Trabalho	58
Tabela 9 - Média do constructo Oportunidade de Crescimento	59
Tabela 10 - Média do constructo Identificação com a Organização	61
Tabela 11 - Média do constructo Valorização	62
Tabela 12 - Média do constructo Relação com a Chefia	63
Tabela 13 - Média do constructo Relação com os Colegas	64
Tabela 14 - Média do constructo Relação com Clientes	65
Tabela 15 - Média do constructo Suporte Ambiental	66
Tabela 16 - Média do constructo Salário	67
Tabela 17 - Média do constructo Autonomia	69
Tabela 18 - Média do constructo Satisfação com a Vida	70
Tabela 19 - Média do constructo Satisfação com a Vida por Classe Social	71
Tabela 20 - Média do constructo Satisfação no Trabalho e o Espaço Total da Vida	71

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>15</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>17</b>
2.1 Qualidade de vida no trabalho - QVT	17
2.2 Bem-estar no trabalho - BET	22
2.3 Satisfação com a vida	28
2.4 Estágio	29
<b>3 METODOLOGIA</b>	<b>31</b>
3.1 Natureza da pesquisa	31
3.2 Objetivo da pesquisa científica	31
3.3 Procedimentos da pesquisa	32
3.4 Caracterização da Amostra	32
3.5 Objeto de pesquisa	32
3.6 Amostragem: Concepção e procedimentos	33
3.6.1 Técnica de amostragem	33
3.6.2 Definição da população alvo	33
3.6.3 Determinação do tamanho da amostra	34
3.7 Abordagem da pesquisa	35
3.8 Quadro de questões	35
3.9 Variáveis do instrumento de coleta de dados	36
3.10 Tratamento dos dados da pesquisa	48
3.11 Pré-teste	49
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b>	<b>50</b>
4.1 Caracterização da amostra	50
4.2 Identificação com o trabalho	58
4.3 Oportunidade de crescimento	59
4.4 Identificação com a organização	60

4.5 Valorização	62
4.6 Relação com a chefia	63
4.7 Relação com colegas de trabalho	64
4.8 Relação com clientes	65
4.8 Suporte ambiental	66
4.10 Salário	67
4.11 Autonomia	68
4.12 Satisfação com a vida	70
4.13 Satisfação no trabalho e o espaço total de vida	71
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>75</b>
<b>APÊNDICE A - TÍTULO DE IDENTIFICAÇÃO</b>	<b>79</b>
<b>APÊNDICE B – RANDOMIZAÇÃO</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE C - TABULAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA</b>	<b>86</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em face do cenário de constantes mudanças e com crescente velocidade, o sucesso empresarial está ligado diretamente à qualidade do conhecimento que a organização irá adotar na metodologia organizacional (MATTOS, 2002). Para tanto, a teoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é considerada para o ambiente profissional como meio de potencializar a equipe e a eficácia. A partir deste, o Bem-Estar no Trabalho (BET) passa a ter relevância para o gerenciamento de empresas.

Por meio da QVT é realizado pesquisas que visam novas soluções aos aspectos negativos dos cargos, o que permite obter maior produção em termos organizacionais e mais satisfação aos executores (VALORIA, CZARNESKI, MACHADO, 2018). Quando a organização usa da QVT no âmbito profissional, o colaborador é incluso na sua desenvoltura e assim conquista a sua confiança, o que resulta no BET; o colaborador exprime emoções boas, explora suas capacidades e age em função de seus objetivos de vida (OLIVEIRA; GOMIDE JÚNIOR; POLI, 2020) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia na satisfação com a vida dos alunos (SANTOS; BORGES, 2018).

O estágio é o início da interação do estudante com o ambiente de trabalho em que busca atuar, este beneficia a organização com a sua disposição e novas ideias, conforme Bezerra e Silva (2021). Mas, no mercado de trabalho atual, o estágio pode ser visto como uma fonte de renda primária ou forma de contratação de mão de obra barata, assim as tarefas atribuídas a elas podem não beneficiar em aspectos acadêmicos e no uso intelectual (FREITAS; ROSTAS; TEIXEIRA, 2020).

O estagiário se sente explorado e o salário não condiz com as atividades desempenhadas na organização o que questiona a satisfação relacionada ao ambiente de trabalho (FREITAS et al., 2019) mas pode contribuir para melhorar a compreensão das teorias estudadas, aumentar a empregabilidade e ajudar no processo de socialização (BEZERRA; SILVA, 2021). Ainda assim, os estagiários não estão satisfeitos com a pouca liberdade para atuar e com as poucas chances de efetivação (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

Uma vez que o estágio é uma atividade considerada educativa apesar da semelhança com a forma de trabalho típica (FREITAS; ROSTAS; TEIXEIRA, 2020), este contribui para o conhecimento profissional e um erro nessa fase culmina em

problemas na competência do estagiário (BEZERRA; SILVA, 2021). Portanto, se traz o problema: qual a visão dos estagiários de sua condição de trabalho quando analisada pela perspectiva da QVT, BET e satisfação com a vida?

O presente estudo tem por objetivo compreender o ambiente organizacional sobre a visão do estagiário, inserido na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Bem-Estar no Trabalho (BET) e na Satisfação com a Vida. Para tanto, a pesquisa possui objetivos específicos: busca identificar a contribuição do estágio na formação profissional, analisar a influência do bem-estar no trabalho na satisfação com a vida dos estagiários e inferir as ações das organizações quanto ao bem-estar no trabalho. Pois, os estagiários estão satisfeitos com a autonomia que possuem na organização, sentem-se ouvidos e consideram importantes as capacitações recebidas (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

O estudo justifica seu benefício ao âmbito gerencial e acadêmico ao sistematizar o entendimento das práticas que proporcionem qualidade de vida e bem-estar nas organizações em detrimento do estagiário, visto que a sociedade atual dedica muito do seu tempo a vida profissional (LÍRIO; GALLON; COSTA, 2020). Freitas et al. (2019) sugerem estudos sobre oportunidade de crescimento e segurança, dimensões do BET e do QVT, que permitem à empresa realizar ações concretas para assegurar o bem-estar ocupacional na organização.

A partir dessa perspectiva nasce o interesse em ter como objeto de estudo o ambiente profissional do estágio, e sua interação com QVT, BET e satisfação com a vida. Para tanto, o presente estudo é a partir de uma pesquisa aplicada e quantitativa, com o uso de questionário e escalas, em decorrência da conveniência o questionário é direcionado aos estagiários do litoral norte de São Paulo, portanto a amostragem não é probabilística.

Pois a QVT foca no bem-estar e valorização do colaborador, o que permite este ser mais produtivo e eficiente ao executar suas atividades profissionais, enquanto na vida particular pode obter satisfação. Desse modo, o entendimento do estágio possibilita uma nova percepção da execução dessa modalidade de ensino-aprendizagem e evidencia como contribuir na melhoria da qualidade de vida do estagiário.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Para a execução deste trabalho foi feita uma pesquisa, sobre o tema em análise, junto de autores que estudam sobre os assuntos abordados com méritos reconhecidos.

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho - QVT**

Para Queiroz et al. (2019) foi a partir da Revolução Industrial que foi percebida a necessidade de implementar métodos de produção mais elaborados, com o intuito de alimentar um mercado consumidor em ascensão. Nesse período era predominante a visão mecanicista, onde era valorizada a eficiência da produção o que colocava os indivíduos a desenvolverem o papel de peça em um sistema que buscava aproveitar as oportunidades do mercado (FREITAS et al., 2019).

Hoje as pessoas permanecem em seu local de trabalho por um período superior ao que estava acostumado, de acordo a Lirio, Gallon e Costa (2020), essa evolução é acompanhada do aumento de preocupação com o papel humano nessa dinâmica, uma vez que, tais mudanças acarretaram problemas como doenças psicológicas e ocupacionais relacionadas à sobrecarga de trabalho, o que requer mudanças no posicionamento da gestão de pessoas.

No âmbito profissional é o ambiente em que os indivíduos passam uma parte significativa de suas vidas, logo, as práticas desenvolvidas pelas organizações vêm a ser tão importantes quanto às condições da vida particular. Em função da crescente busca pelo contentamento no ambiente de trabalho, segundo Queiroz et al. (2019), os gestores de grandes organizações estão a apresentar preocupação com a qualidade de vida no trabalho – QVT.

Para tanto, a QVT é tratada como um assunto amplo, com muitas vertentes em diversas áreas de estudo, mas a maioria leva a discussão ao âmbito da melhoria das condições de vida, do bem-estar e da saúde do ser humano, além de como alcançar as expectativas de gestores e colaboradores das ações de QVT nas organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2004; DESSEN, 2010; NARDI; PALMA, 2015).

A partir da perspectiva de algum grau de participação na resolução de problemas, Queiroz et al. (2019) afirma que a QVT é uma forma de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e da organização, pois considera como o trabalho afeta as pessoas e a eficácia organizacional. De tal modo, age como um conjunto de

ações que está para diagnosticar e implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais a QVT. Se preocupa com os sentimentos do indivíduo em relação ao que o cerca no trabalho e busca proporcionar inteiras condições para o desenvolvimento dos colaboradores, para e durante a realização de suas funções.

Com as indulgências atuais do pessoal das organizações, Valoria, Czarneski, Machado (2018), acreditam que a QVT traz recursos para melhorar ou mesmo humanizar as circunstâncias do trabalho. Dirigidos por pesquisas e estudos que visam novas soluções aos aspectos negativos dos cargos, e assim, obter maior produção em termos organizacionais e mais satisfação aos executores. Em consonância com Queiroz et al. (2019), acredita que deve tratar a QVT como uma característica que promove sinergia e motivação, ao propiciar um incremento da produtividade.

Para um melhor constructo a compreensão da QVT recebe influência de várias escolas de pensamento, como a socioeconômica, a organizacional e a de relações humanas no trabalho, além de haver diversas percepções de alguns autores sobre o tema ao longo dos tempos, segundo Lirio, Gallon e Costa (2020). No Quadro 1, uma breve descrição da percepção de alguns autores sobre o tema QVT.

Quadro 1 - Percepções sobre o tema QVT

Autor	Descrição
Walton (1973)	A QVT incorpora as necessidades e aspirações dos trabalhadores, bem como a produtividade e a responsabilidade social das organizações.
Guest (1979) e Werther e Davis (1983)	A QVT engloba sentimentos do indivíduo acerca de tudo o que envolve o trabalho, tais como: segurança, benefícios, condições de trabalho, recompensas e relacionamento interpessoal.
Corrêa (1993)	A QVT é um termo complexo que envolve compreensão mais ampla da motivação e dos valores que direcionam o indivíduo.
Fernandes (1996) e Santos et al. (2009)	A expressão QVT envolve respeito e apoio às necessidades e aspirações dos indivíduos, contemplando a ideia de humanização dos trabalhadores e de responsabilidade social das empresas.
Drucker (2000) e Mancini et al. (2004)	Aborda a QVT com ênfase na responsabilidade social, ressaltando que os gestores devem administrar suas empresas olhando para a sociedade.
Pilatti e Bejarano (2005) e Paiva e Avelar (2011)	A QVT é definida como a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa; estruturas e sistemas que ofereçam mais liberdade e autonomia; e práticas de recompensas que valorizem o trabalhador de forma justa e adequada.

Heloani e Capitão (2003), Gutierrez e Vilarta (2007), Barros (2012), Almalki, Fitzgerald e Clark (2012) e Xhakollari (2013)	O tema QVT sofre influência de várias ciências, tais como: Psicologia, Sociologia, Administração, Saúde, Educação, Ergonomia, Economia, Ecologia e Engenharia, englobando conhecimentos múltiplos de subjetividade, justificando ainda mais o aprofundamento sobre o tema pela abordagem do contexto territorial e social do trabalhador.
---	---

Fonte: Lirio, Severo e Guimarães (2018, p. 205 apud LIRIO; GALLON; COSTA,2020)

Nesse estudo emprega-se a definição de Limongi-França (2004) para QVT como um método que busca pela melhoria da saúde por meio de novas formas de organizar o trabalho, contribui para oferecer satisfação aos empregados e na produtividade empresarial. Ressalta-se que não é suficiente a decisão de melhorar a QVT nas organizações, é necessário identificar fatores e critérios que sustentam a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT. Vem a ser papel da organização promover a QVT, pela visão de Dessen (2010).

Investir em capital humano nas empresas influencia e melhora a qualidade de vida no trabalho, segundo Lirio, Gallon e Costa (2020). Em concordância, Queiroz et al. (2019) discorre que ao se preocupar com a implementação de programas de QVT têm ocasionado aumento na satisfação dos funcionários e crescente produtividade. A partir de tais desígnios, a gestão de QVT nas organizações permite desenvolver práticas estratégicas, com o intuito de alavancar o desempenho e a competitividade dos colaboradores, além de reduzir a rotatividade, o absenteísmo e a desmotivação.

No ambiente organizacional os objetivos individuais e organizacionais podem colidir. Segundo Lirio, Gallon e Costa (2020) o objetivo individual relaciona-se com as condições de trabalho sobre a QVT e o bem-estar de um colaborador. Os autores desenvolvem que apesar das organizações trabalharem para o crescimento da QVT no meio de seus colaboradores, ainda há divergência no ambiente de trabalho em decorrência das diferentes gerações ou pelas diversas percepções particulares.

O objetivo organizacional é tratado por Lirio, Gallon e Costa (2020) como um conjunto de métodos organizacionais, que engloba: boas condições de trabalho, cargos enriquecidos, autonomia e gestão mais participativa. Essas propiciam o envolvimento dos empregados nos processos decisórios da empresa.

Por conseguinte, os desafios das organizações não se resumem em conciliar o conflito entre objetivos individuais e objetivos organizacionais, uma vez que é necessário considerar se os objetivos da empresa, os objetivos da sociedade em

que a organização se encontra inserida e dos indivíduos que integram a organização, são compatíveis (OLIVEIRA, 1999 apud NARDI; PALMA, 2015)

As discussões sobre QVT estão relacionadas com a percepção dos colaboradores sobre a forma que as empresas lidam com o tema e a garantia do bem-estar. Tal cenário abordado por Nascimento e Andrade (2016) não é posto como despesa, mas sim como investimento. Pessoas podem ter talentos merecedores de incentivos e que condiz com o objetivo organizacional. Para tanto, é possível alinhar interesses individuais com os requisitos de produção da organização, e assim propiciar empresas mais produtivas ao invés de reprimir o potencial do indivíduo.

Para mensurar a QVT vários autores propõem indicadores, os clássicos como Maslow e Herzberg envolvem os fatores motivacionais ligados às necessidades humanas em seus modelos (NISHIMURA; SPERS; GIULIANI, 2008 apud ALVES, 2010). Portanto o quadro 2 apresenta de modo simples os indicadores que medem a QVT.

Quadro 2 - Modelos de QVT e seus indicadores determinantes

<b>Autor dos Modelos</b>	<b>Indicadores determinantes</b>
Walton (1974)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	variedades de tarefas, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback.
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhorias do ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensas e melhorias do ambiente de trabalho.
Siqueira e Coletta (1989)	Próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefe, política de Recursos Humanos e empresa.

Fonte: Alves (2010)

Assim, para melhor compreensão é usada para esta pesquisa as oito dimensões e os indicadores que as compõem do modelo de Walton, pois este de modo mais amplo e completo trabalha para resgatar os valores humanos que podem a vir ser negligenciados em decorrência do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (SAUER; RODRIGUES, 2014).

Para mostrar que a QVT está interligada não apenas a aspectos de execução das atividades em si, mas inclui a tudo que está a seu redor, como as condições do trabalho, do ambiente, do convívio social, das oportunidades de crescimento e desenvolvimento, do cumprimento de normas, direitos e deveres, Walton (1975, apud LIMONGI-FRANÇA, 2004) desenvolveu um método para avaliar a QVT com base na humanização e na responsabilidade social, ao considerar os preceitos da dimensão organizacional como o poder da empresa, conforme quadro 3.

Quadro 3 - Dimensões de QVT segundo o modelo de Walton (1973)

<b>Dimensões</b>	<b>Indicadores de QVT</b>
1 - Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; e proporcionalidade entre salários.
2 - Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; e ausência de insalubridade.
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; autocontrole relativo; e qualidades múltiplas.
4 - Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; perspectiva de avanço salarial; e segurança de emprego.
5 - Integração social na organização	Ausência de preconceitos; igualdade; mobilidade; relacionamento; e senso comunitário.
6 - Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; privacidade pessoal; liberdade de expressão; tratamento imparcial; e direitos trabalhistas.
7 - O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; e tempo de lazer da família.
8 - Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa; responsabilidade social da empresa; responsabilidade pelos produtos; e práticas de emprego.

Fonte: Fernandes (1996 apud LIRIO; GALLON; COSTA, 2020).

Tal modelo evidencia que há necessidade de mais que os aspectos cruciais para a execução do trabalho, como segurança, constitucionalidade, compensação, saúde e aspectos psicossociais, pois segundo Walton (1973 apud LIRIO; GALLON; COSTA, 2020), a QVT interage com diversos fatores que envolvem a execução das atividades, seja de modo direto ou indireto, que compõem as oito dimensões, assim, quando essas oito circunstâncias são contempladas o colaborador tem a predisposição ao sentimento de bem-estar.

Percebe-se que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, integração entre companheiros, relevância social do trabalho na vida e oportunidades devem estar aliadas às garantias constitucionais e estrutura ambiental. Esses podem favorecer para que as condições de trabalho alcancem níveis mais adequados e que assim propiciem o bem-estar no trabalho.

## 2.2 Bem-estar no trabalho - BET

Em razão da QVT, bem como pela produtividade no âmbito profissional, o assunto do Bem-Estar no Trabalho (BET) toma relevância no contexto organizacional. Pois como diz Freitas et al. (2019), o BET tem ligação direta a QVT e é avaliado a partir da capacidade da pessoa se adaptar ao ambiente profissional. Assim, ao balancear o que a empresa faz de concreto para assegurar o bem-estar de seus membros deve-se acuar as considerações dos colaboradores com relação a tais ações (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

Vale considerar que há diversas definições a respeito de bem-estar no trabalho e tais demarcações não entram em consenso e são multidimensionais (SOUSA; ZERBINI, 2021). De tal modo, o BET é marcado como o contentamento em diversos aspectos da vida e do trabalho, esse pode ser expresso pela saúde física, mental e emocional e pela qualidade de vida do trabalhador, o que contém elementos cognitivos e afetivos, de acordo com as definições apresentadas no quadro 4:

Quadro 4 - Diferentes conceitos de bem-estar laboral

Autores e ano	Conceitos
Danna e Griffin (1999)	Engloba a totalidade do indivíduo por se tratar da satisfação com diferentes aspectos da vida e do trabalho.

DeJoy e Wilson (2003)	Refere-se aos aspectos físicos, mentais e emocionais da saúde do trabalhador.
Van Horn, Taris, Schaufeli e Scherus (2004)	É um conceito multidimensional, sendo a avaliação positiva de características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas que envolvem o contexto laboral.
Sirgy (2006)	Refere-se ao estado de satisfação com vida e de satisfação laboral ou com outros domínios circunscritos pelo trabalho.
Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes e Silva (2007)	É composto por uma dimensão cognitiva avaliada pela satisfação no trabalho e por uma dimensão afetiva, associada aos afetos positivos dirigidos ao trabalho.
Paschoal e Tamayo (2008)	É a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida.
Siqueira e Padovam (2008)	É constituído por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, representando tanto os vínculos positivos com o trabalho quanto com a organização.
Schulte e Vainio (2010)	Trata-se da qualidade de vida no trabalho e vai além do simples estado de saúde, sendo a expressão da satisfação com a vida e com o trabalho.

Fonte: Elaborado por Sousa e Zerbini (2021 adaptado de FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

Tais conceitos expõem características afetivas (emoções e humores) quanto cognitivas (percepção de expressividade e realização), logo, compreende-se o bem-estar subjetivo, que segundo Sousa e Zerbini (2021) se refere à visão hedônica de felicidade, medida pela experiência de afetos positivos versus negativos, ainda a percepção da satisfação com a vida e a perspectiva do bem-estar psicológico, que aludem ao alcance da felicidade por meio de experiências de significado e propósito, medidas pela realização do potencial pessoal e das metas de vida.

Para se obter o bem-estar, é preciso ocorrer o equilíbrio entre a capacidade de realização e o que é exigido, de acordo Freitas et al. (2019). Mas, mediante Lirio, Gallon, Costa (2020), entre as questões de trabalho, de vida familiar e social, existe um limite sutil entre ambos os cenários, esses que interagem com o bem-estar do indivíduo. Assim, quando não estabilizado as questões da vida privada com a vida

profissional, habilidades técnicas para realização e o que é requerido, para Freitas et al. (2019) é provocado níveis distintos de insegurança, divergências e sensações de desamparo, o que interfere na performance do colaborador.

O trabalho é a atividade por meio do qual o ser humano produz sua própria existência, não apenas pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida. Destarte, as pessoas acreditam que para estar de acordo a natureza precisam trabalhar, organizar e estabilizar seu metabolismo, de forma tal que seu fruto garanta a sobrevivência mecânica de suas partes (OFFE, 1989). Ao satisfazer tal necessidade e realizar seu desejo de desempenhar o seu papel na organização, é um modo de definir a contemplação do bem-estar (PAZ, 2004).

Conforme Yamamoto (1999 apud NARDI; PALMA, 2015), é por meio do trabalho que o indivíduo se constitui como ser realizador, não apenas como uma pessoa pensante, mas como ser que age consciente e racionalmente. Logo, desenvolver atividades práticas e concretas e não só espiritual, traz modificações tanto na matéria como no objeto a ser transformado, quanto no sujeito e em suas subjetividades, pois permite descobrir novas habilidades e qualidades humanas, que podem influenciar o bem-estar no trabalho.

De forma gradual, as consequências e prejuízos causados pela indiferença ao bem-estar de seus trabalhadores passam a ser preocupações das organizações (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014). Na ocasião que é considerada a psicologia positiva no âmbito do trabalho, essa que busca por conhecimentos acerca de forças e virtudes humanas, uma vez que os membros das empresas são tomadores de decisão e não seres passivos, pressupõe-se que as pessoas envolvidas com o trabalho podem ter experiências positivas no ambiente laboral, portanto, podem obter bem-estar, isso mediante Sousa e Zerbini (2021).

Por conseguinte, nesta pesquisa emprega-se a definição que o Bem-Estar no Trabalho é em decorrência da oportunidade da pessoa de ter experiências positivas e satisfação no ambiente de trabalho, do envolvimento com o trabalho seja com a capacidade de estabelecer um equilíbrio harmonioso entre as obrigações e a competência de realizar suas tarefas, e os efeitos positivos relacionados à organização e comprometimento organizacional (FREITAS et al., 2019).

Como o bem-estar trata dos feitos dos colaboradores em aspectos emocionais e cognitivos (satisfação com o trabalho), seus indicadores apresentam interferências nas dimensões da QVT, conforme o quadro 5.

Quadro 5 - Relação entre indicadores de bem-estar e dimensões da QVT

<b>INDICADORES DE BEM-ESTAR DE DESSEN</b>	<b>DIMENSÕES DE QVT</b>
Autonomia	Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana Autonomia Dimensão sociológica Elementos comportamentais Natureza do trabalho
Suporte ambiental	Condições de segurança e saúde do trabalho Contexto físico
Salário	Compensação Justa e Adequada Dimensão Econômica Contexto Organizacional
Oportunidades de crescimento	Oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança Contexto organizacional
Relação com clientes	Integração social na organização Relacionamento interpessoal Contexto psicossocial
Relação com colegas de trabalho	Relacionamento Interpessoal Contexto psicossocial
Relação com a chefia	Integração social na organização Relacionamento interpessoal Contexto psicossocial
Identificação com o trabalho	Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana Variedade de habilidades Identidade com a tarefa Dimensão psicológica Elementos ambientais Elementos comportamentais Natureza do trabalho
Valorização do trabalho	Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana Significado da tarefa
Identificação com a organização	Relevância social do trabalho Constitucionalismo

Fonte: Adaptado de Dessen (2010)

A partir do BET se considera elementos cognitivos e afetivos do colaborador, que podem ser expressos pela saúde física, mental e emocional, tais indicadores se tornam dimensões na QVT, onde a empresa realiza ações concretas para assegurar o bem-estar ocupacional, com suas diversas vertentes, de seus membros. Pois o ambiente exerce influência na saúde mental das pessoas, pois o bem-estar de um indivíduo depende de experiências positivas percebidas e aproveitadas (WARR, 2007).

A QVT considera a percepção dos colaboradores, mas diferente do BET, os afetos não estão inclusos na medida (DESSEN, 2010). Ao relacionar os indicadores de BET de Dessen (2010) com as dimensões de QVT apresentados por Walton (1973 apud LIRIO; GALLON; COSTA, 2020), percebe-se semelhanças, pois apesar de usarem nomenclaturas diferentes apresentam sentidos similares, conforme quadro 6.

Quadro 6 - Dimensões de QVT de Walton e Indicadores de BET de Dessen

<b>INDICADORES DE BEM-ESTAR DE DESSEN</b>	<b>DIMENSÕES DE QVT DE WALTON</b>
Autonomia	Uso e desenvolvimento de capacidades
Suporte ambiental	Condições de trabalho
Salário	Compensação justa e adequada
Oportunidades de crescimento	Oportunidade de crescimento e segurança
Relação com clientes	Integração social na organização
Relação com colegas de trabalho	
Relação com a chefia	
Identificação com o trabalho	Constitucionalismo
Valorização	O trabalho e o espaço total de vida
Identificação com a organização	Relevância social do trabalho na vida

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A qualidade de vida é as ações que a organização toma para permitir um ambiente mais produtivo e saudável (LIMONGI-FRANÇA, 2004), esse ao ser contemplado, permite que o colaborador tenha emoções positivas e alcance o bem-estar no trabalho (FREITAS et al., 2019). Para tanto, o quadro 7 compara as ações necessárias da organização para contemplar a QVT e os requisitos a serem cumpridos para que o colaborador entenda que tem BET.

Quadro 7 - Comparação entre ações para QVT e requisitos do BET

<b>QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PROPORCIONADA PELA ORGANIZAÇÃO</b>	<b>BEM-ESTAR NO TRABALHO PARA O ESTAGIÁRIO E COLABORADOR</b>
Para a equipe usar e desenvolver suas capacidades a organização dá suporte para sua equipe obter autonomia, autocontrole relativo e qualidades múltiplas.	Os colaboradores e estagiários contemplam a autonomia quando têm oportunidade de utilizar e desenvolver suas capacidades humanas, autonomia, dimensão sociológica, elementos comportamentais e a natureza do trabalho.
Para os colaboradores e estagiários terem boas condições de trabalho, na empresa tem-se uma jornada de trabalho razoável, com ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade.	A equipe organizacional percebe ter um bom suporte ambiental quando tem condições de segurança e saúde do trabalho, além de um bom contexto físico da empresa.
Em razão de uma compensação justa e adequada, a organização preza pela equidade interna e externa, age com justiça na compensação, partilha dos ganhos de produtividade e proporcionalidade entre salários.	Para ser entendido que a empresa proporciona um bom salário, requer-se uma compensação justa e adequada, dimensão econômica e contexto organizacional.
Para contemplar a dimensão de oportunidade de crescimento e segurança, a organização busca proporcionar possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego.	Para se alcançar satisfação com a oportunidade de crescimento dada pela organização, é necessário ter oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança, além de um contexto organizacional agradável.
Em decorrência da necessidade de integração social, a empresa busca um ambiente com ausência de preconceitos, com igualdade, mobilidade, relacionamentos e senso comunitário.	As organizações prezam pelo relacionamento respeitoso com os clientes, mas é preciso medir a integração social na organização, o relacionamento interpessoal, o contexto psicossocial e como esses interferem no bem-estar da equipe.
	Para a boa percepção de toda a equipe a respeito do relacionamento entre os colegas de trabalho requer-se um bom relacionamento Interpessoal e contexto psicossocial.
	Na obtenção da satisfação em função da relação com a chefia, vale se considerar a integração social na organização, o relacionamento interpessoal e o contexto psicossocial.
O constitucionalismo da empresa deve trabalhar pelos direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, e direitos trabalhistas.	No sentido dos estagiários e colaboradores alcançarem a identificação, requerer-se a oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana, o uso da sua variedade de habilidades, deve haver identificação com a tarefa, dimensão psicológica, elementos ambientais, elementos comportamentais e natureza do trabalho.
As ações da organização em função do trabalho e o espaço total da vida permitem, um papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e tempo de lazer da família.	Para a equipe se sentir valorizada no ambiente profissional é necessário que a empresa tenha oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana e haja significado na tarefa.
Para se obter relevância social do trabalho na vida de seus colaboradores, a organização trabalha na imagem da empresa, na responsabilidade social da empresa, nas	Para que o colaborador e estagiário se identifique com a organização e considere que o seu trabalho tem relevância em sua vida, a empresa deve trabalhar na relevância social do trabalho e em seu constitucionalismo.

responsabilidades pelos produtos e nas práticas de emprego.	
---	--

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Evidencia-se que tanto o conceito da qualidade de vida no trabalho, como o do bem-estar no trabalho, compreende a importância das necessidades dos colaboradores, uma vez que a busca os deixa confortáveis diante das funções exercidas. Conforme Sousa e Zerbini (2021), o bem-estar age de forma subjetiva, enquanto a QVT já conceituada é objetiva e descritiva, mas ambos apresentam correlação e predizem o aumento da produtividade, diminuição dos acidentes e ajuda para manterem os trabalhadores fortes, saudáveis e satisfeitos com a vida.

### **2.3 Satisfação com a vida**

O tema da satisfação com a vida possui relevância desde os primeiros passos da sociedade, entretanto, apenas a partir dos anos 50 que passaram a estudar e discutir a relevância do assunto a respeito do indivíduo, trabalho e organização (SANTOS; BORGES, 2018). Em relação ao valor para a gestão organizacional, Pauli et al. (2017) expõem que, a satisfação com a vida insere uma nova questão na organização do trabalho conforme é problematizado elementos como o bem-estar e a relação com os próprios resultados obtidos com o trabalho, como, renda, reconhecimento e valorização.

A satisfação com a vida é apontada como um dos componentes do bem-estar subjetivo por alguns autores, como afirmado por Teixeira (2018), pois o bem-estar tem múltiplas faces, nesse aspecto de satisfação se trata da prevalência das emoções positivas sobre as negativas. Portanto, para haver discernimento da satisfação com a vida se faz necessário o julgamento de vários domínios da vida, como saúde, trabalho e relações sociais (TEIXEIRA, 2018), ou seja, o contentamento está para o aspecto cognitivo da pessoa, o que requer apreciação e comparação entre a sua realidade e os padrões almejados por ela.

Com a intenção de compreensão do assunto da satisfação com a vida é relevante considerar o discorrido por Santos e Borges (2018), que a QVT precisa ser posta como a percepção cognitiva dos colaboradores da propriedade física e psicológica no ambiente de exercício profissional, e está pautada no bem-estar dos funcionários, que intervém na vida pessoal e em decorrência na satisfação com a

vida. Desse modo, Pauli et al. (2017), a satisfação com a vida se refere às experiências afetivas positivas e negativas em conciliação ao contentamento aos aspectos gerais da vida do sujeito.

Uma vez que há aumento na qualidade de vida no trabalho, a satisfação com a vida tende a acompanhar, segundo estudos de Santos e Borges (2018). Logo, é alimentado o juízo de que o trabalho pode trazer contentamento assim como a vida pessoal, ainda, tal achado confirma o fato de que o ambiente de trabalho interfere de modo ativo e significativo no discernimento e na experiência das pessoas.

## **2.4 Estágio**

O estágio é o primeiro contato que os alunos têm com a prática realizada na sua área de estudo. Mediante Silva (2021), a realização do estágio pode vir a dar suporte às diversas atividades de controle operacional, a qual permite-lhes desenvolver e consolidar os conhecimentos obtidos ao longo do percurso acadêmico. No Brasil, a Lei n° 11.788, de 25 de setembro de 2008, conceitua o estágio como:

O 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).

Portanto, para a formação dos estudantes, esses passam um período em centros de ensino específicos e outro tempo em instituições para aprender como executar suas funções dentro de sua área de atuação, isso de acordo com Valoria, Czarneski e Machado (2018). Em conformidade, Rocha, Bosco e Eiterer (2020) explicam que o tempo do estágio deve ser usado para adquirir conhecimentos em sua área profissional, ao relacionar os saberes teóricos com a ação, ainda interage com profissionais qualificados no campo e nas instituições.

O estágio pode vir a ser obrigatório ou não obrigatório, como designado no Art. 2° da Lei n°11.788, para vir a ser obrigatório, estará definido no projeto do curso, em que a carga horária é necessária para ser aprovado e adquirir o diploma, para não ser obrigatório é preciso ser uma atividade opcional, que será acrescido à carga horária regular e obrigatória (BRASIL, 2008).

De tal maneira, a Lei nº11.788 apresenta benefícios ao estudante e até mesmo contribui em sua renda familiar, em decorrência ao bolsa-auxílio para o deslocamento e alimentação, entretanto, a demanda pelo estágio pode estar relacionada a busca por emprego, o que pode ameaçar o objetivo inicial de função pedagógica (FREITAS et al., 2020).

Desse jeito, Valoria, Czarneski e Machado (2018), levantam que tal vertente foi e ainda pode ser utilizada como forma de contratação de mão de obra barata, ainda, em função da baixa remuneração e pela vontade de os estagiários têm de crescer e aprender. Uma vez que a contratação do estagiário é através de um termo de compromisso assinado entre o estudante, a instituição de ensino e a organização contratante, visto que tal contrato não garante ao estudante nenhum vínculo empregatício ou mesmo assistência previdenciária.

As empresas podem remunerar os estagiários com um salário-mínimo (ou menos), ou seja, a 'lei do estágio' permite e apoia a utilização do trabalho juvenil, para que este possa ser preparado para o mercado, entretanto, tais estratégias facilitam para que as empresas contratem mão de obra barata e, portanto, corrompe a função pedagógica (FREITAS et al., 2020).

Visto como iniciação funcional, o estágio permite ao estudante se ambientar em sua área e explorar diversas capacidades e suas ferramentas, isto é, gerenciar o conhecimento organizacional e ainda pode alcançar a especialização funcional, conforme Escrivão e Silva (2020). Portanto, o estágio é um período relevante ao desenvolvimento profissional e contém determinadas limitações, como: a pressão sofrida, a falta de interesse; e a falta de tempo dos graduandos para conciliar o estágio com a vida acadêmica, e essas podem interferir nos resultados, congruente a Bezerra e Silva (2021).

### **3 METODOLOGIA**

Por metodologia entende-se uma composição de práticas racionais e estruturadas que traçam uma rota em direção ao objetivo do estudo, apoiam o pesquisador no processo de tomada de decisão (LAKATOS; MARCONI, 2003), para tanto, esse conjunto de procedimentos ou caminhos trilhados almeja alcançar o conhecimento (ANDRADE, 2010). Por conseguinte, o presente estudo é a partir de uma pesquisa aplicada e quantitativa, com o uso de questionário e amostragem não probabilística. Este capítulo apresenta o delineamento com a descrição dos processos metodológicos utilizados para coletar e analisar os dados dessa pesquisa.

#### **3.1 Natureza da pesquisa**

A pesquisa desenvolvida consiste na natureza aplicada, pois tal espécie de estudo tem o intuito de fazer aplicações práticas para que possa atender as exigências da vida moderna, portanto, busca soluções para problemas concretos (ANDRADE, 2017). Assim, como método de pesquisa, é dada atenção aos problemas presentes nas atividades e busca cumprir com os objetivos, conforme Thiollent (1997). Portanto, a natureza da pesquisa é aplicar para contribuir para fins práticos, que visa à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade (BARROS; LEHFELD, 2014).

#### **3.2 Objetivo da pesquisa científica**

O objetivo do presente estudo é descritivo, em razão de permitir identificar as particularidades de determinada população ou fenômeno específico, ou ainda por demonstrar as semelhanças entre variáveis (GIL, 1999), nesta pesquisa a população consiste nos estagiários do litoral norte. Dessa forma, mediante Malhotra (2012) explica que esse modo proporciona observar os fatos, os seus registros, bem como a análise, classificação e interpretação dos eventos, no entanto, sem manipulação ou com interferência do pesquisador.

De tal modo, a pesquisa desenvolvida é um tipo de pesquisa conclusiva que objetiva descrever algo (MALHOTRA, 2005). O que inclui a análise dos dados obtidos pela aplicação de um questionário estruturado e nesse caso com o emprego de escala do tipo Likert de 5 pontos, sendo 1 - discordo totalmente e 5 concordo

totalmente, na qual cada participante identifica o grau de importância das afirmativas e o que ela afeta no seu cotidiano.

### **3.3 Procedimentos da pesquisa**

Na busca de um método eficiente e de baixo custo para obter respostas de potencialmente amostras grandes e diversas, o procedimento da pesquisa é o survey, pois trata-se de um estudo que busca quantificar os dados estatísticos. Assim, os respondentes preencheram um questionário virtual e clicaram no botão “enviar” para registrarem suas “respostas” (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012).

O questionário foi aplicado por meio de um inquérito online com recurso à ferramenta Formulário via Google. Esse método de pesquisa tem sido adotado por muitos investigadores na área de marketing, em razão do baixo custo, alta taxa de rapidez e possibilidade de controle das respostas (ILIEVA; BARON; HEALY, 2002). Por conveniência da localização da autora e das pessoas de suas redes sociais, é focado nos estagiários do litoral norte de São Paulo.

Como os dados se tratam de respostas limitadas às alternativas existentes e entram diretamente na base de dados prontos a serem estudados, tem a vantagem de dados confiáveis, o que reduz a variabilidade nos resultados (MALHOTRA, 2005).

### **3.4 Caracterização da Amostra**

O caráter da abordagem da pesquisa é quantitativo, pelo fato de que esta modalidade faz viável a validação de hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um número representativo de casos, mediante Mattar (2001) defende. Posto isso, este trabalho quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os interessados.

Como a avaliação das respostas será realizada por abordagem quantitativa, o enfoque da pesquisa está voltado para a análise e a interpretação dos resultados, com o uso da estatística, a fim de medir o perfil dos respondentes e apresentação dos dados das teorias apresentadas.

### 3.5 Objeto de pesquisa

O objeto de estudo é o ambiente profissional em que o estagiário atua, em decorrência da conveniência o questionário é direcionado aos estagiários do litoral norte de São Paulo.

Os dados deste estudo foram coletados com a aplicação do processo *survey*, que se trata da aplicação de entrevista por meio de questionário com objetivo descritivo (ANDRADE, 2010). Com o intuito de conseguir quantificar de modo correto e padronizado a qualidade de vida no trabalho, o bem-estar no trabalho e a satisfação com a vida dos estagiários.

O crescimento de coletar dados de amostras via Internet é em decorrência da capacidade de alcançar até as que são difíceis (HAIR et al., 2014). Assim, para explorar melhor o assunto, utilizou-se o método *survey* coletas online. Esse questionário foi aplicado por meio da internet, disponibilizado em mídias sociais como o WhatsApp, Facebook, Instagram e Email.

### 3.6 Amostragem: Concepção e procedimentos

#### 3.6.1 Técnica de amostragem

Como os sujeitos da pesquisa não têm a mesma chance estatística de responder, a técnica de amostragem aplicada é a não probabilística. Ainda que essa técnica não tenha a melhor representação (AAKER; KUMAR; DAY, 2004), essa é útil em muitas circunstâncias (COZBY, 2014) e nesse trabalho é relevante pois permite o uso das redes sociais da autora. Mesmo que as estimativas obtidas não são estatisticamente projetáveis (OLIVEIRA, 2011), a coleta de dados de alguns elementos da amostra pode proporcionar informações relevantes sobre toda a população (MATTAR, 2014)

Nessa pesquisa ocorre a amostragem não-probabilística por acessibilidade ou por conveniência. A amostragem por conveniência, como o nome indica, envolve a obtenção de uma amostra de elementos baseada na conveniência do pesquisador (MALHOTRA, 2011). Na recolha de dados realizada através do questionário, é incluída na primeira pergunta uma questão filtro, assim apenas o público de interesse é incorporado na amostragem, no caso estagiários e estudantes das cidades do litoral norte de São Paulo.

### 3.6.2 Definição da população alvo

Um estudo desenvolvido em 2021 com a consultoria Tendências a partir da base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), informa que o estado de São Paulo tem aproximadamente 138.800 estudantes em programas de estágio (ALVES, 2022). E esses estagiários são estudados de modo global por órgãos competentes como o CIEE.

A população alvo neste trabalho é os estagiários, pois são eles que contém a coletânea de componentes, no qual o pesquisador possivelmente encontra os dados que procura, para gerar as informações sobre a qual fará inferências (MALHOTRA, 2012). Por população entende-se todos os indivíduos ou objetos que atendam a determinados requisitos para a adesão ao grupo geral.

A pesquisa teve como população alvo estagiários e o arcabouço amostral não limita o gênero, mas considera apenas estagiários com idade acima de 18 anos, residentes nas cidades do Litoral Norte de São Paulo.

### 3.6.3 Determinação do tamanho da amostra

Uma vez que, o tamanho da amostra determinado representa o tamanho final ou líquido da amostra que precisa ser alcançado Malhotra (2011). O universo de estudo da pesquisa foi composto por estagiários, localizados no Litoral Norte de São Paulo.

Nesta pesquisa considera-se o universo de 100.000 pessoas, têm-se um erro inferencial de 10%, com nível de confiança igual a 90%, em que determinou para esta amostra a necessidade de 68 respondentes conforme demonstrado na tabela 1. A pesquisa obteve um total de 68 respostas válidas.

Tabela 1 - Cálculo do tamanho da amostra

Erro Inferencial										
Tamanho da Amostra	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Nível de confiança igual a 90%										
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
50	50	49	47	45	43	40	37	35	32	29
100	99	95	89	82	74	66	59	52	46	41
250	242	218	188	158	131	108	90	75	63	54

<b>500</b>	466	387	301	230	176	137	109	88	72	60
<b>1.000</b>	872	629	430	298	214	159	122	96	78	64
<b>2.000</b>	1.544	917	547	350	239	172	130	101	81	66
<b>5.000</b>	2.876	1.264	654	390	257	182	135	104	83	67
<b>10.000</b>	4.036	1.447	700	406	264	185	137	105	83	68
<b>50.000</b>	5.958	1.636	741	420	270	188	138	106	84	68
<b>100.000</b>	6.336	1.663	746	421	270	188	138	106	84	<b>68</b>
<b>500.000</b>	6.674	1.686	751	423	271	188	139	106	84	68
<b>1.000.000</b>	6.719	1.689	751	423	271	188	139	106	84	68
<b>5.000.000</b>	6.755	1.691	752	423	271	188	139	106	84	68
<b>10.000.000</b>	6.760	1.691	752	423	271	188	139	106	84	68

Fonte: Adaptado de Bruni (2011).

Como Bruno (2011) diz, a amostra precisa ser representativa da população, pois nos dados que ela gera, são empregados procedimentos estatísticos apropriados, que geram informações e permitem inferir ou generalizar as conclusões obtidas para a população. Nesta pesquisa o tamanho da amostra coletada foi de 68 respondentes.

### 3.7 Abordagem da pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como uma descrição entre os estagiários a respeito de sua qualidade de vida e bem-estar no âmbito profissional e como afeta a sua satisfação com a vida. No instrumento de coleta de dados foram utilizadas 76 questões elaboradas a partir de teorias fundamentadas por renomados autores, sendo este, um questionário direcionado aos estagiários.

### 3.8 Quadro de questões

Quadro 8 - Quadro de questões

<b>Quadro das questões</b>			
<b>Teoria</b>	<b>Tipo</b>	<b>Questão</b>	<b>Autor e ano</b>
Qualidade de vida no trabalho (QVT)	Escala do tipo likert 5 pontos	3, 4, 5, 8, 15, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 38, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 57, 58, 61, 64, 65, 68,69	Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).
Bem-estar no trabalho (BET)	Escala do tipo likert 5 pontos	1, 2, 6, 7, 9,10, 11, 12, 13, 14, 16, 20, 21, 27, 30, 31, 34, 35, 36, 42, 49, 51, 52, 53, 55, 59, 63, 66, 70, 72	Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Satisfação com a vida	Escala do tipo likert 5 pontos	17, 39, 50, 54, 56, 60, 62, 67, 71,	Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).
Segmentação de mercado - Demográfico (renda)	Grade	37, 40, 47	ABEP (2019)

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

### 3.9 Variáveis do instrumento de coleta de dados

Nessa pesquisa o modelo de Walton foi usado para nortear a pesquisa, em decorrência da sua abrangência e por seus oito critérios terem grande amplitude e afetar de modo mais significativo o trabalhador. Este modelo foi trabalhado junto do modelo de Dessen, para se complementarem.

Para a coleta de dados é usada escala estudada por Dessen (2010), que discorrem a respeito da QVT e BET conforme ao que consta no quadro 4 no referencial teórico, que correspondem a: autonomia, suporte ambiental, salário, oportunidades de crescimento, relação com clientes, relação com colegas de trabalho, relação com a chefia, identificação com o trabalho, valorização do trabalho e identificação com a organização. Esses permite fomentar a respeito das contribuições, relevância social, oportunidade de crescimento e outros fatores relevantes nas atividades de estágio.

A escala utilizada para medir a identificação com o trabalho nas dimensões da QVT, aborda aspectos como as oportunidades de utilização e desenvolvimento da capacidade humana, a variedade de habilidades, identidade com a tarefa, dimensão psicológica, elementos ambientais, elementos comportamentais e natureza do trabalho. Para tanto, baseado em aspectos objetivos para identificar o trabalho na dimensão da QVT, tem-se o quadro 9.

Quadro 9 - Identificação com o trabalho na dimensão da QVT

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
ITQ_01	65	A organização possibilita o desenvolvimento do potencial.
ITQ_02	68	A organização variava as tarefas para que pudesse usar capacidades diferentes.
ITQ_03	24	A organização oferecia condições para aprender com a realização do estágio.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Uma vez que para o bem-estar ocupacional o trabalhador se sente bem com relação a escala (DESSEN, 2010), para identificar se a organização proporcionou um ambiente para se identificar com o trabalho há o quadro 10, com itens variáveis usados na coleta de dados.

Quadro 10 - Identificação com o trabalho nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
ITB_01	20	Quando trabalha na organização, o estagiário desenvolve seu potencial.
ITB_02	10	O estagiário sentia interesse nas tarefas.
ITB_03	59	O estagiário gostava da variedade de tarefas que realizava.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

A oportunidade de crescimento, para Paz (2004) e War (2007), consiste em considerar favorável o sistema de promoção e ter conhecimento de seus critérios, tem-se a oportunidade para se capacitar e de receber treinamentos relevantes ao trabalho. Portanto, no indicador de bem-estar oportunidade de crescimento, a QVT o dimensiona em relação às oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança, além do contexto organizacional. Nesse sentido, na coleta de dados a abordagem do assunto é representada no quadro 11.

Quadro 11 - Oportunidade de crescimento na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
OCQ_01	57	A empresa possuía um programa de crescimento para seus colaboradores.
OCQ_02	44	A organização proporciona chances de efetivação dos estagiários.
OCQ_03	5	A organização capacita os colaboradores antes de preferir trazer profissionais de fora.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Ao abordar a oportunidade de crescimento na perspectiva do BET, os afetos dos colaboradores são considerados, assim é preciso reformular os itens do indicador, conforme abaixo, no quadro 12.

Quadro 12 - Oportunidade de crescimento nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
OCB_01	16	O estagiário percebia a oportunidade de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.
OCB_02	35	O estagiário gostava do sistema de promoção da empresa.
OCB_03	70	O estagiário tinha conhecimento dos critérios para as promoções.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Sobre a identificação com a organização, sabe-se por Ferreira Vasconcelos (2013) que deriva de uma série de acontecimentos e de crenças que resultam do trabalho realizado, dentro desses pode haver o sentimento de admiração, orgulho e confiança, ou mesmo, suas antíteses. Ao pensar se tal indicador alcança as dimensões de relevância social do trabalho e constitucionalismo na qualidade de vida do trabalho, há as variáveis do quadro 13.

Quadro 13 - Identificação com a organização na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
IOQ_01	19	O mérito do sucesso da organização era compartilhado com a equipe de colaboradores.
IOQ_02	28	A organização proporciona um ambiente no qual os colaboradores sentem orgulho em fazer parte dela.
IOQ_03	3	A organização acredita que todas as tarefas são essenciais para a sociedade.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

O orgulho da organização está relacionado com a satisfação e a identificação do colaborador com a organização, o que o torna um fator relevante de bem-estar, conforme dito por Paz (2004). Assim, ao abordar a identificação com a organização nas perspectivas do BET, é obtido as variáveis que constam no quadro 14.

Quadro 14 - Identificação com a organização nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
IOB_01	49	O estagiário acreditava no resultado dos trabalhos da organização.

I0B_02	66	O estagiário sentia orgulho de pertencer àquela organização.
I0B_03	11	O estagiário se identificava com aquela organização.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

No quadro 15 é apresentado componentes que buscam conhecer os resultados dos trabalhos prestados e se esses são considerados importantes, seja no aspecto organizacional como em perspectiva para a sociedade.

Quadro 15 - Valorização do trabalho na dimensão da QVT

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
VLQ_01	48	Há o reconhecimento da organização na realização de cada tarefa.
VLQ_02	43	A organização reconhece o trabalho de seus colaboradores, mas não o do estagiário.
VLQ_03	29	Considero que o trabalho desenvolvido pela organização é importante para a sociedade.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

No indicador da valorização do trabalho, o BET aborda como as oportunidades de utilização e desenvolvimento da capacidade humana e o significado da tarefa, fez o estagiário se sentir, assim, no quadro 16 é levantado tais aspectos.

Quadro 16 - Valorização do trabalho nos indicadores do BET

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
VLB_01	36	O estagiário se sentia responsável pelos resultados do trabalho que executava.
VLB_02	14	O estagiário conhecia os resultados que seu trabalho trazia para a organização.
VLB_03	42	O estagiário achava que o trabalho que desempenhava era essencial para a sociedade.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

A respeito do indicador da relação com a chefia, ressalta que para QVT é preciso ter uma chefia que seja atenciosa, aberta, justa, respeitosa e competente

(VASCONCELOS, 2013). Portanto, o quadro 17 apresenta variáveis que corroboram para averiguar se é posto em prática o conceito.

Quadro 17 - Relação com chefia na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
RCQ_01	38	Os supervisores colaboram para a produtividade (ou aprendizado) dos estagiários.
RCQ_02	45	Na organização as tarefas são transmitidas aos estagiários de forma a contribuir para seu melhor desempenho.
RCQ_03	18	Na organização, os estagiários são tratados com respeito e consideração.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

A relação com a chefia abordada pela perspectiva do BET, War (2007) aponta que depende das relações estabelecidas e afirma que a ajuda recebida delas é um elemento essencial, ou seja, o apoio dado pelo supervisor, principalmente ao se tratar de dar suporte e ser receptivo às ideias dos colaboradores, a participação e ao bem-estar da equipe, vem a ser essencial, assim, o quadro 18 aborda nesse aspecto.

Quadro 18 - Relação com chefia nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
RCB_01	9	O estagiário tinha supervisores que colaboraram para a sua produtividade.
RCB_02	30	O estagiário acreditava que o supervisor transmitia informações importantes para o seu desempenho no trabalho.
RCB_03	7	O estagiário gostava da maneira como seu supervisor o tratava.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Na dimensão da qualidade de vida no trabalho, as variáveis da relação com os colegas buscam saber sobre o relacionamento entre os colegas de trabalho, conforme discorrido no quadro 19.

Quadro 19 - Relação com colegas na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
ROQ_01	4	A organização preza por tarefas no coletivo, colaborando para a interação entre meus colegas de trabalho.
ROQ_02	58	A organização incentiva o respeito e a colaboração de todos.
ROQ_03	64	A organização oferece apoio nas atividades de estágio.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Para perceber se a relação da equipe é baseada no apoio, amizade, confiança, respeito e colaboração, há o quadro 20, que levanta a relação com colegas nos indicadores do bem-estar no trabalho.

Quadro 20 - Relação com colegas nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
ROB_01	6	O estagiário acreditava que podia contar com seus colegas de trabalho para desempenhar suas atividades.
ROB_02	31	O estagiário era tratado com respeito pelos seus colegas de trabalho.
ROB_03	27	O estagiário sentia o espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Para analisar se a relação com os clientes na dimensão da QVT, é posto o quadro 21, para perceber se as variáveis influenciam de maneira positiva.

Quadro 21 - Relação com clientes na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
RLQ_01	69	A organização trata os clientes com respeito.
RLQ_02	41	Na organização existe uma preocupação em satisfazer os clientes.
RLQ_03	61	A organização incentiva que seus colaboradores tenham bons relacionamentos com os clientes.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Como gostar do relacionamento estabelecido com o público atendido e ser recebido com respeito por esses pode agir sobre o BET, conforme Paz (2004) e Warr

(1987, 2007), no quadro 22 há itens que remetem a relação com os clientes nos indicadores do bem-estar no trabalho.

Quadro 22 - Relação com clientes nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
RLB_01	63	Gostava do estilo de relacionamento que tinha com os clientes.
RLB_02	51	Eu era tratado com respeito pelos clientes.
RLB_03	72	Meu relacionamento com os clientes influenciava positivamente o meu trabalho.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Relacionado às condições de trabalho, Paz (2004) e Warr (1987, 2007) entendem que, para se ter um suporte ambiental, é necessária infraestrutura material e equipamentos de segurança, além de trabalhar em um ambiente que contribua para a saúde do trabalhador, portanto, o quadro 23 apresenta variáveis do suporte ambiental na dimensão da QVT.

Quadro 23 - Suporte ambiental na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
SAQ_01	8	A organização fornecia equipes de segurança para a prevenção de perigos no trabalho.
SAQ_02	33	A organização disponibiliza materiais para execução das tarefas solicitadas.
SAQ_03	15	A organização estava preocupada com a prevenção de acidentes e perigos de trabalho.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Ao considerar o ambiente físico nos indicadores do BET se faz relevante considerar se a equipe se sente segura, como Warr (2007) discorre, é preciso salientar a importância das metas e da clareza do ambiente. Por sua vez, Paz (2004), faz referência ao suporte ambiental, em que a autonomia é fator de importância ao propor para o indivíduo condições de liberdade para ajustar a realização de suas obrigações ao seu perfil pessoal, nesse sentido é apresentado o quadro 24.

Quadro 24 - Suporte ambiental nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
SAB_01	21	O estagiário sentia que o ambiente de trabalho favorecia a sua saúde.
SAB_02	34	O estagiário tinha a infraestrutura material necessária para a execução do seu trabalho.
SAB_03	53	O estagiário possuía equipe de segurança que prevenia os perigos do trabalho.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

O salário é a troca feita pelos serviços prestados, Warr (2007) aborda que esses são capazes de atender as necessidades pessoais e familiares dos funcionários. Neste modo, pode-se complementar com a fala de Paz (2004), que afirma que é nos recursos financeiros que o indivíduo pode perceber compensação pelo trabalho efetuado e o salário recebido. Para tanto, o quadro 25 traz variáveis do salário na dimensão da QVT.

Quadro 25 - Salário na dimensão da QVT

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
SLQ_01	46	A organização proporciona salário justo e de acordo com o mercado.
SLQ_02	25	A organização paga o salário de acordo com a tarefa que o estagiário executava.
SLQ_03	23	A organização se preocupa com o pagamento.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Na busca pelo BET nos aspectos salariais, é proposto por Paz (2004) e Warr (2007) pagar salários que agrada, que é justo e suficiente para suprir as expectativas. Para pesquisa é usado o quadro 26, que aponta itens para saber sobre os indicadores do bem-estar no trabalho no âmbito salarial.

Quadro 26 - Salário nos indicadores do BET

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
SLB_01	55	O estagiário considerava justo o salário que recebia.

SLB_02	13	O estagiário julgava que o seu salário era compatível com o salário do mercado.
SLB_03	12	O salário condizia com as tarefas que executava.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Para perceber como a organização usa da autonomia para promover a qualidade de vida dos colaboradores, é apresentado o quadro 27, com itens de autonomia na dimensão da QVT.

Quadro 27 - Autonomia na dimensão da QVT

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
ATQ_01	32	Liberdade para realizar o trabalho e tomar algumas decisões.
ATQ_02	22	A organização considerava a opinião dos outros menos a do estagiário.
ATQ_03	26	A empresa dá autonomia para apresentar soluções para os problemas.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Uma vez que a autonomia nos indicadores do BET busca pela percepção do funcionário sobre a liberdade que possui para utilizar seu método próprio na realização de suas funções (DESSEN, 2010), é posto o quadro 28 com indicadores de autonomia.

Quadro 28 - Autonomia nos indicadores do BET

Legend a	Número da Questão	Itens/Variável
ATB_01	1	A opinião do estagiário era considerada
ATB_02	52	O estagiário tinha liberdade para executar atividades.
ATB_03	2	O estagiário tinha autonomia para sugerir novas ideias.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

No intuito de averiguar se o modo que o estagiário interage com as questões trabalhistas, seja na QVT ou na BET, afeta sua vida pessoal e o permite ser satisfeito, é usada as variáveis apresentadas no quadro 29, sobre a satisfação com a vida.

Quadro 29 - Variáveis da Satisfação com a vida

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
SCV_01	39	Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.
SCV_02	62	As condições da minha vida são excelentes.
SCV_03	54	Estou satisfeito com a minha vida.
SCV_04	56	Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.
SCV_05	50	Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Para complementar as informações obtidas nos indicadores de bem-estar no trabalho, nas dimensões da qualidade de vida trabalho, é usado variáveis da satisfação no trabalho e o espaço total da vida, que são apresentadas no quadro 30.

Quadro 30 - Variáveis da Satisfação no trabalho e o espaço total de vida

<b>Legenda</b>	<b>Número da Questão</b>	<b>Itens/Variável</b>
STE_01	60	Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dá motivos para isso.
STE_02	67	A repercussão de seu trabalho perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para o seu crescimento pessoal e profissional.
STE_03	71	Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa.
STE_04	17	Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários.

Fonte: Elaborado a partir de Paz (2004), Warr (2007) e Dessen (2010).

Diante do intuito de avaliar o juízo que as pessoas fazem acerca do quanto estão satisfeitos com suas vidas, Diener et al. (1985 apud SANTOS; BORGES, 2018) propôs uma escala, a Satisfaction With Life Scale (SWLS), que permite analisar de maneira simples e breve suas feições. O quadro 31 apresenta as seguintes afirmações da escala que será usada no trabalho.

Quadro 31 - Escala de Satisfação com a Vida

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
SCV_01	39	Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.
SCV_02	62	As condições da minha vida são excelentes.
SCV_03	54	Estou satisfeito com a minha vida.
SCV_04	56	Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.
SCV_05	50	Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.

Fonte: Diener et al. (1985 apud SANTOS; BORGES, 2018, p. 383)

Na intenção de averiguar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal do estagiário, é usada a escala da satisfação no trabalho e o espaço total da vida, proposta por Queiroz et al. (2019), conforme o quadro 32.

Quadro 32 - Escala Satisfação no trabalho e o espaço total de vida

Legenda	Número da Questão	Itens/Variável
STE_01	60	Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dá motivos para isso.
STE_02	67	A repercussão de seu trabalho perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para o seu crescimento pessoal e profissional.
STE_03	71	Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa.
STE_04	17	Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários.

Fonte: Queiroz et al., 2019.

A classificação econômica é dada através de alguns critérios de pontuação, resultantes da soma dos pontos em relação às posses de bens, grau de instrução e serviços públicos, segundo a Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa - ABEP. A seguir estão expostos os sistemas de pontos utilizados pela ABEP para classificação social dos entrevistados. Assim o quadro 33 apresenta um sistema de pontos referente à posse de itens.

Quadro 33 - Sistema de pontos referentes à posse de itens

ITENS	Quantidades				
	0	1	2	3	4 ou +

Banheiros	0	3	7	10	14
Empregados domésticos	0	3	7	10	13
Automóveis	0	3	5	8	11
Microcomputador	0	3	6	8	11
Lava louça	0	3	6	6	6
Geladeira	0	2	3	5	5
Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)	0	2	4	6	6
Lava roupa	0	2	4	6	6
DVD	0	1	3	4	6
Micro-ondas	0	2	4	4	4
Motocicleta	0	1	3	3	3
Secadora roupa	0	2	2	2	2

Fonte: Abep (2019)

O quadro 34 está para pontuar mediante ao grau de instrução do respondente e do chefe da família.

Quadro 34 - Sistema de pontos referente ao grau de instrução

<b>Grau de instrução do chefe da família/ respondente</b>	
Analfabeto/ Fundamental I incompleto	0
Fundamental I completo / Fundamental II incompleto	1
Fundamental completo/Médio incompleto	2
Médio completo/Superior incompleto	4
Superior completo	7

Fonte: Abep (2019)

No quadro 35 é apresentado um sistema que pontua de acordo aos serviços públicos, referentes ao acesso a água e pavimentação da rua em que mora.

Quadro 35 - Sistema de pontos referente aos serviços públicos

<b>Serviços públicos</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>
Água encanada	0	4
Rua pavimentada	0	2

Fonte: Abep (2019)

Após somar a pontuação dos respondentes, é usada a tabela 2 para indicar a classe social, de acordo com os critérios do Brasil.

Tabela 2 - Cortes do critério Brasil

CLASSE	PONTOS
A	45-100
B1	38-44
B2	29-37
C1	23-28
C2	17-22
D – E	0-16

Fonte: Abep (2019)

### 3.10 Tratamento dos dados da pesquisa

Para tratamento das respostas coletadas foi utilizado o programa de planilhas eletrônicas Excel, no qual foi analisada cada variável por meio do cálculo de média das respostas obtidas dos entrevistados de modo que se geraram os dados percentuais da pesquisa, os quais foram separados e analisados para consequente discussão dos dados.

### 3.11 Pré-teste

Ao realizar o pré-teste para evitar possíveis falhas no questionário, com perguntas desnecessárias ou que possam causar desconforto ao respondente, bem como complexidade ou inconsistência das questões, ou ainda duplo sentido ou linguagem incompreensível, ele deve ser testado antes de sua utilização definitiva, aplicar-se há um grupo de pessoas que pertencem ao público-alvo, alguns exemplares do questionário.

O pré-teste desta pesquisa foi realizado de forma remota com alguns estudantes do IFSP - campus Caraguatatuba, com a revisão do orientador e

aplicação de 5 questionários para assegurar que os objetivos deste trabalho fossem atingidos. Após a aplicação, houve algumas alterações com relação à concordância das frases dispostas nas questões, e na implementação de novas perguntas elaboradas, com a finalidade de compreender mais a fundo a caracterização da amostra e como classificação social dos respondentes da pesquisa.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo apresenta e discute os dados obtidos, com informações da pesquisa. Essa é realizada por meio de um questionário que contém 76 (setenta e seis) perguntas, em que a primeira é a questão filtro. Esse foi aplicado por veículos digitais, por meio de redes sociais (WhatsApp, Facebook, Email e Instagram). A pesquisa obteve 68 questionários válidos. As análises são feitas sob a perspectiva do estagiário, ou seja, os dados obtidos é a visão do entrevistado.

### 4.1 Caracterização da amostra

Por meio da pesquisa foi possível verificar o perfil do público respondente, ao analisar variáveis como: gênero, idade, grau de escolaridade, cidade onde reside, a instituição de ensino que estuda, local que estagiou e a classe econômica.

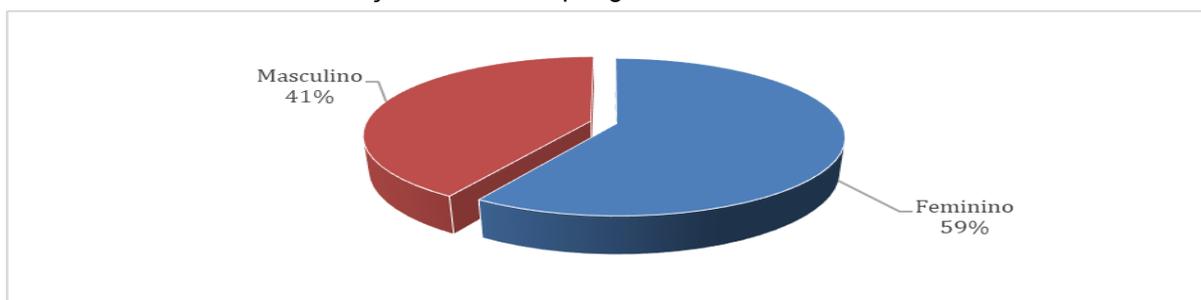
No que diz respeito a idade, por meio do gráfico 1 percebe-se que a maior parte da amostra corresponde a 65% dos respondentes, que tange os jovens de 19 a 24 anos, os de 25 a 31 anos representam 16% da amostra, seguidos por 6% de respondentes com idade entre 31 e 40 anos e 13% com idade entre 41 e 51 anos. Tais respondentes têm uma idade média de 26 anos.



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Conforme apresenta-se o gráfico 2, nota-se a predominância de respondentes do sexo feminino. Consta na amostra 41,2% do sexo masculino e 58,8% do sexo feminino.

Gráfico 2 - Caracterização da amostra por gênero



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Pela sugestão de Lirio, Gallon e Costa (2020) é relacionado as percepções sobre QVT com o sexo, conforme a tabela 3. Consta que as médias do público feminino é superior ao do masculino em algumas dimensões, inclusive nas maiores diferenças, sendo: da identificação com o trabalho em 7,37%, na valorização (5,65%), na relação com a chefia (4,73%) e no salário (4,64%).

Tabela 3 - Média das Dimensões de QVT por Sexo

DIMENSÕES DE QVT	MÉDIA		
	FEMININO	MASCULINO	DIFERENÇA
Identificação com o trabalho	78,80%	71,43%	7,37%
Oportunidade de crescimento	55,21%	56,43%	1,21%
Identificação com a organização	78,29%	78,10%	0,20%
Valorização	74,70%	69,05%	5,65%
Relação com chefia	79,49%	74,76%	4,73%
Relação com colegas	75,56%	78,33%	2,78%
Relação com clientes	83,93%	81,67%	2,26%
Suporte ambiental	70,94%	69,05%	1,89%
Salário	69,40%	64,76%	4,64%
Autonomia	68,38%	70,48%	2,10%
<b>MÉDIA GERAL</b>	73,47%	71,40%	3,28%

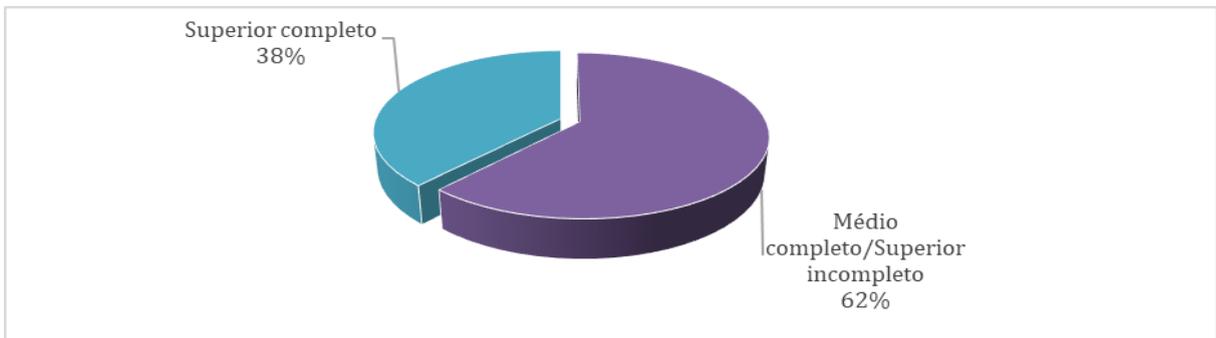
Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Geralmente em pesquisas realizadas sobre a qualidade de vida no trabalho mostram que os homens apresentam maiores índices de QVT em comparação às mulheres. Uma das explicações é o fato de as mulheres usualmente lidarem com jornada dupla ou tripla de trabalho, ou seja, o trabalho formal e em casa, com as obrigações domésticas e maternas. Portanto, pode-se inferir que por estarem expostas a mais preocupações que os homens, as mulheres podem ter mais chances de obter problemas físicos e mentais (GOMES et al., 2017).

O resultado nesta pesquisa é diferenciado do usual, pode decorrer pelo fato da maioria dos respondentes (65%) serem jovens entre 19 e 24 anos, o que pode diminuir a probabilidade das mulheres terem responsabilidades conjugais e sobrecarga com jornadas de trabalho dupla ou tripla.

Com relação ao grau de escolaridade dos entrevistados, mediante o gráfico 3, cerca de 62% da amostra possui o ensino médio completo e o superior incompleto, enquanto 38% afirmam possuir o ensino superior completo.

Gráfico 3 - Caracterização da amostra por grau de escolaridade



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Para responder a sugestão feita por Lirio, Gallon e Costa (2020) de relacionar as percepções sobre a QVT com a escolaridade, tem-se a tabela 4. É exposto uma média superior em todas as dimensões de QVT nos que possuem escolaridade de ensino médio completo e superior incompleto. O que mais difere é a oportunidade de crescimento (8,38%), seguido pela relação com colegas (7,41%) e suporte ambiental (6,62%).

Tabela 4 - Média das Dimensões de QVT por Escolaridade

DIMENSÕES DE QVT	MÉDIA		
	MÉDIO COMPLETO/ SUPERIOR INCOMPLETO	SUPERIOR COMPLETO	DIFERENÇA
Identificação com o trabalho	76,03%	74,13%	1,90%
<b>Oportunidade de crescimento</b>	<b>59,05%</b>	<b>50,67%</b>	<b>8,38%</b>
Identificação com a organização	79,68%	75,73%	3,95%
Valorização	71,59%	73,60%	2,01%
Relação com chefia	79,05%	74,67%	4,38%
<b>Relação com colegas</b>	<b>79,68%</b>	<b>72,27%</b>	<b>7,41%</b>
Relação com clientes	85,08%	80,00%	5,08%

<b>Suporte ambiental</b>	<b>73,02%</b>	<b>66,40%</b>	<b>6,62%</b>
Salário	68,10%	65,60%	2,50%
Autonomia	70,63%	68,00%	2,63%
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>74,19%</b>	<b>70,11%</b>	<b>4,49%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Pode-se inferir que quem possui o ensino superior completo (70,11%) é mais exigente em seu ambiente de trabalho, uma vez que já possuem um percurso acadêmico e profissional que os permite desenvolver e consolidar seus conhecimentos teóricos e práticos obtidos.

Com relação às instituições de ensino frequentadas pelos respondentes, 61,76% deles estudaram em instituições públicas e, respectivamente 38,24% cursaram em instituições privadas. A tabela 5 apresenta as médias das escalas de QVT e BET por instituições públicas e privadas.

Tabela 5 - Média das escalas por instituições pública e privada

<b>ESCALAS</b>	<b>MÉDIAS</b>			
	<b>PÚBLICA</b>		<b>PRIVADA</b>	
	<b>QVT</b>	<b>BET</b>	<b>QVT</b>	<b>BET</b>
Identificação com o trabalho	73,81%	80,00%	77,95%	82,05%
<b>Oportunidade de crescimento</b>	<b>51,59%</b>	<b>59,37%</b>	<b>62,82%</b>	<b>67,44%</b>
Identificação com a organização	78,10%	80,63%	77,95%	80,26%
Valorização	70,95%	85,71%	74,10%	86,15%
Relação com chefia	76,67%	76,19%	78,21%	79,49%
Relação com colegas	75,24%	80,63%	78,46%	82,82%
Relação com clientes	82,22%	75,08%	83,85%	79,23%
Suporte ambiental	66,67%	68,10%	75,90%	74,36%
Salário	65,71%	61,59%	69,23%	68,72%
Autonomia	69,05%	78,57%	69,74%	75,38%
Satisfação	77,98%	<b>65,62%</b>	80,00%	79,54%
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>71,63%</b>	<b>73,77%</b>	<b>75,29%</b>	<b>77,77%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Uma vez que segundo Oliveira e Saldanha (2010) os estudantes de escolas públicas e privadas diferem em poucas questões e possuem aspirações similares quanto à forma como idealizam seu futuro. Entretanto, conforme a tabela 5, as médias gerais demonstram que os estagiários que estudam em escolas privadas

possuem maiores resultados na qualidade de vida (75,29%) e bem-estar (77,77%) no trabalho.

Os menores resultados é a oportunidade de crescimento tanto no ensino público (QVT - 51,59%; BET - 59,37%) quanto no ensino privado (QVT - 62,82%; BET - 67,44%), portanto, este vem a ser a escala que aparenta sofrer maior negligência segundo as respostas dos estagiários.

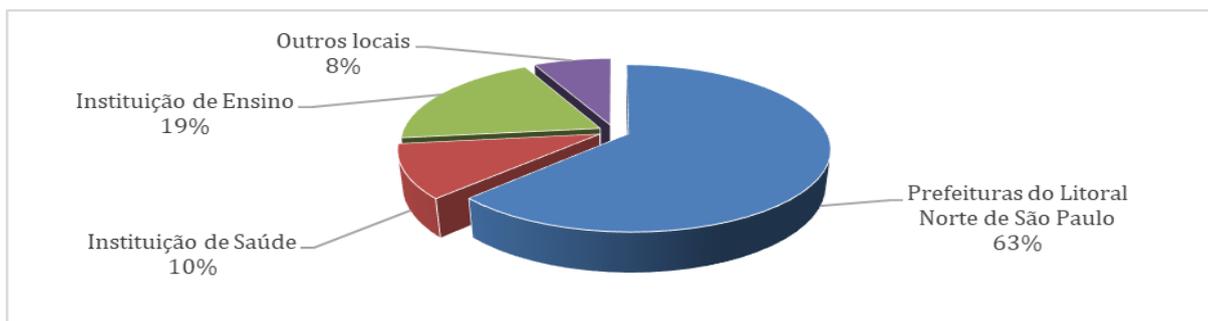
Na estrutura da sociedade há um abismo entre as classes sociais e esse acaba por persuadir os comportamentos dos jovens de cada um desses grupos sociais (ARPINI; QUINTANA, 2003). Foi observado no estudo de Oliveira e Saldanha (2010) que os alunos do ensino privado, no geral, almejam exercer profissões na área de exatas, como engenharia e computação, enquanto os estudantes da escola pública querem ser educadores ou não sabem qual carreira seguir.

O indicador em que os estudantes do ensino público possuem médias maiores (QVT - 78,10%; BET - 80,63%) do que os do ensino privado é na identificação com a organização. Tal resultado pode ser devido a oportunidade que o estudante tem de se encontrar no exercício de sua função e superar os modelos profissionais idealizados pela sociedade e superar a indecisão ou dificuldade para explorar a vocação, devido contexto de dificuldades em se relacionar com familiares e pessoas que o cercam (MAGALHÃES, LASSANCE; GOMES, 1998).

Portanto, negar as diferenças sociais é prejudicial aos adolescentes, uma vez que a sociedade propõe um modelo ideal que pode ser distante do perfil de determinados grupos sociais (ARPINI; QUINTANA, 2003). Apesar de não ser uma questão nova, é relevante aprofundar os estudos sobre as diferenças entre estudantes do curso superior em escolas públicas e privadas.

Por meio do gráfico 4 pode-se perceber que 63% dos respondentes realizam o seu estágio em secretarias e instituições das prefeituras do Litoral Norte de São Paulo (Caraguatatuba, São Sebastião e Ubatuba), outros 19% estagiaram em instituições de ensino públicas e privadas, 10% em instituições de saúde (hospitais públicos e privados, asilo e laboratório de pesquisa) e 8% em outros locais que aparecem com menor constância.

Gráfico 4 - Caracterização da amostra por local de estágio



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

Ao comparar as médias das escalas da teoria da qualidade de vida no trabalho pelos locais de estágios, conforme a tabela 6, mostrou-se que quem estagiou em instituições de saúde declarou ter mais QVT (79,22%) e os das prefeituras do litoral norte de SP demonstraram ter a menor média geral (68,85%).

As prefeituras têm a menor chance de oportunidade de crescimento (46,32%), enquanto as instituições de saúde proporcionam as maiores chances de efetivação (75,56%), com uma diferença de 29,23%. Entretanto, deve-se considerar que as prefeituras contratam seus profissionais por meio de concursos públicos.

Apesar das instituições de saúde apresentarem a maior média geral da qualidade de vida no seu ambiente profissional, ao analisar o indicador do salário, percebe-se apresentar a menor média (54,44%), logo, não é visto como uma compensação justa e adequada. Salienta-se que a QVT dos atuantes na área da saúde é comprometida por muitas vezes realizarem dupla jornada de trabalho e por atuarem em mais de um emprego para melhorar sua renda (SOARES; BORGES; SANTOS, 2020).

Tabela 6 - Média das escalas por local de estágio

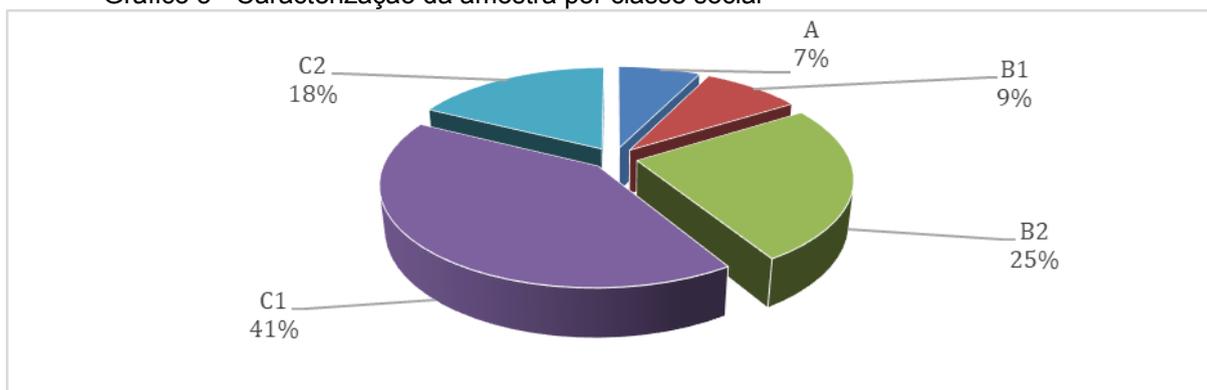
ESCALAS	MÉDIA DA QVT			
	PREFEITURAS DO LITORAL NORTE DE SP	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	INSTITUIÇÃO DE SAÚDE	OUTROS LOCAIS
Identificação com o trabalho	71,62%	79,44%	88,89%	76,97%
Oportunidade de crescimento	46,32%	65,00%	75,56%	69,09%
Identificação com a organização	74,02%	83,89%	83,33%	83,03%
Valorização	70,26%	79,44%	77,78%	67,88%
Relação com chefia	72,48%	85,00%	83,33%	82,42%

Relação com colegas	72,48%	81,67%	84,44%	80,61%
Relação com clientes	79,15%	91,11%	88,89%	83,64%
Suporte ambiental	65,47%	72,22%	84,44%	76,97%
Salário	69,40%	62,22%	54,44%	70,91%
Autonomia	67,35%	68,33%	71,11%	76,36%
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>68,85%</b>	<b>76,83%</b>	<b>79,22%</b>	<b>76,79%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Para determinar a classe econômica dos entrevistados é utilizado o sistema de pontuação do Critério Brasil da ABEP (2019). Através das respostas obtidas, faz-se possível identificar que a classe predominante dos respondentes é a classe C1, com 41% da amostra, seguida pelas classes B2 (25%), C2 (18%), B1 (9%) e A (7%), conforme apresentado no gráfico 5.

Gráfico 5 - Caracterização da amostra por classe social



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Por meio da QVT busca-se proporcionar um ambiente profissional que de inteiras condições de alavancar o desempenho, a competitividade e produtividade dos colaboradores. Ao diagnosticar e propor soluções aos aspectos negativos dos cargos, busca promover sinergia e motivação no ambiente de trabalho (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018; FERNANDES, 1996; SANTOS et al., 2009; QUEIROZ et al., 2019)

A tabela 7 apresenta que a classe B1 apresenta as maiores médias nas dimensões da QVT e o que apresenta as menores médias é a classe C1. A perspectiva da oportunidade de crescimento apresenta a menor média geral, sendo

a classe C com as menores (53,33% e 53,89%), enquanto a classe A teve a maior média (65,33%).

Tabela 7 - Média das Dimensões de QVT por Classe Social

DIMENSÕES DE QVT	MÉDIA					
	CLASSE A	CLASSE B1	CLASSE B2	CLASSE C1	CLASSE C2	GERAL
Identificação com o trabalho	81,33%	83,33%	73,33%	75,48%	71,67%	75,39%
Oportunidade de crescimento	65,33%	61,11%	56,86%	53,33%	53,89%	55,88%
Identificação com a organização	85,33%	88,89%	81,96%	73,33%	75,00%	78,04%
Valorização	73,33%	74,44%	67,06%	75,48%	70,00%	72,16%
Relação com chefia	85,33%	87,78%	80,39%	73,57%	72,78%	77,25%
Relação com colegas	89,33%	84,44%	77,25%	71,19%	78,33%	76,47%
Relação com clientes	85,33%	91,11%	81,57%	81,19%	83,33%	82,84%
Suporte ambiental	77,33%	80,00%	74,51%	63,33%	72,22%	70,20%
Salário	70,67%	81,11%	58,43%	70,24%	63,33%	67,06%
Autonomia	77,33%	75,56%	67,84%	65,95%	72,78%	69,31%
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>79,07%</b>	<b>80,78%</b>	<b>71,92%</b>	<b>70,31%</b>	<b>71,33%</b>	<b>72,46%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Ao analisar os dados e os relacionar a teoria, conclui-se que as maiores médias nas dimensões de QVT pertencem às classes sociais mais altas (Classe A - 79%, Classe B1 - 81%), o que pode derivar do fato de não dependerem do estágio como uma fonte principal ou auxiliar de renda. Entretanto, as classes mais carentes (Classe B2 - 72%, Classe C1 - 70% e Classe C2 - 71%) que estão na busca por emprego e sabe que o estágio não garante vínculo empregatício, podem sofrer maior pressão (BEZERRA; SILVA, 2021; FREITAS et al., 2020; VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

A média geral na dimensão do salário é de apenas 67%, o que confronta a possibilidade de serem usados como mão de obra barata, a qual interfere na função pedagógica e desperta a falta de interesse do estudante. Ao considerar as diferenças dos contextos sociais das classes, pode-se refletir a respeito da dificuldade para conciliar o estágio e vida acadêmica, a qual pode interferir nos

resultados escolares e de satisfação com a vida e com o trabalho (BEZERRA; SILVA, 2021; FREITAS et al., 2020; VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

#### 4.2 Identificação com o trabalho

A identificação com o trabalho é um dos indicadores de bem-estar no trabalho e desenvolve dimensões de qualidade de vida no trabalho. Tais aspectos de QVT apuram se o colaborador consegue a oportunidade de usar e desenvolver as suas capacidades humanas, dimensões psicológicas e variáveis habilidades. Se o estagiário tem identificação com as tarefas realizadas e com a natureza do trabalho, além de se integrar com os elementos ambientais e comportamentais da organização, mediante Valoria, Czarneski e Machado (2018).

Tabela 8 - Média do constructo Identificação com o Trabalho

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO</b>	A organização possibilita o desenvolvimento do potencial.	CONCORDA	Quando trabalha na organização, o estagiário desenvolve seu potencial.	CONCORDA
		63,24%		73,53%
	A organização variava as tarefas para que pudesse usar capacidades diferentes.	CONCORDA	O estagiário sentia interesse nas tarefas.	CONCORDA
		63,24%		80,88%
	A organização oferecia condições para aprender com a realização do estágio.	CONCORDA	O estagiário gostava da variedade de tarefas que realizava.	CONCORDA
		70,59%		67,65%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	75,39%		80,78%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Com relação à QVT na tabela 8, verifica-se que aproximadamente 70% dos respondentes consideram que a organização oferece condições para aprender com a realização do estágio, mas quando questionados se a organização possibilita o desenvolvimento do potencial e se varia as tarefas para que possa explorar diferentes habilidades, apenas 63% concordam.

Apesar dos resultados mostrarem uma média de 75% na identificação com o trabalho nas esferas da QVT, ou seja, ao avaliar as ações da organização para suporte no trabalho do estagiário, por volta de 3/4 dos entrevistados concordam com suas ações. Ao avaliar os resultados nos indicadores do BET mostra que o estagiário tem maior interesse na realização das tarefas do que a empresa de variar atividades, desenvolver o potencial e de oferecer condições de aprendizado ao estagiário.

Mas mesmo que por volta de 73% dos estagiários tenham concordado que desenvolveram seu potencial, apenas 67% deles gostam da variedade de tarefas que realizam. De tal modo, esse indicador que se relaciona com as dimensões da QVT corrobora com itens como oportunidade de utilização de conhecimento e desenvolvimento da capacidade. Os dados obtidos, quando colidem com as informações de identificação com o trabalho, assim como com a QVT e com o BET, evidenciam-se suas conexões e dependências.

### 4.3 Oportunidade de crescimento

No indicador de oportunidade de crescimento do BET, explana-se como aspectos da QVT agem nas oportunidades futuras para o crescimento contínuo e segurança, além do contexto organizacional (VALORIA, CZARNESKI E MACHADO, 2018). Quando questionado na vertente da qualidade de vida no trabalho, é inferido o suporte oferecido pela organização, enquanto no caminho do bem-estar no trabalho é assimilado como o estagiário reage às ações da organização.

Tabela 9 - Média do constructo Oportunidade de Crescimento

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO</b>	A empresa possuía um programa de crescimento para seus colaboradores.	DISCORDA	O estagiário percebia a oportunidade de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	CONCORDA
		48,53%		57,35%
	A organização proporciona chances de efetivação dos estagiários.	DISCORDA	O estagiário gostava do sistema de promoção da empresa.	DISCORDA
		58,82%		38,24%

	A organização capacita os colaboradores antes de preferir trazer profissionais de fora.	CONCORDA	O estagiário tinha conhecimento dos critérios para as promoções.	CONCORDA
		54,41%		41,18%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	55,88%	62,45%		

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Através das respostas apresentadas na tabela 9, fica esclarecido que 54% dos respondentes concordam que a organização prefere capacitar os seus colaboradores antes de trazer profissionais de fora, mas quase 59% discordam das chances de efetivação dos estagiários fornecidas pelas empresas.

Sobre o programa de crescimento da empresa para os colaboradores, mais de 48% dos entrevistados discordam que haja, mas mesmo sob tal circunstância mais de 57% dos estagiários perceberam e aproveitaram as chances de se capacitar na empresa. Portanto, uma vez que aproximadamente apenas 41% são os que concordam que conheciam o modo para alcançar uma promoção, o que interfere diretamente na possibilidade de ser efetivado, é congruente aos 38% que não gostavam do sistema de promoção da organização.

O indicador de oportunidades e crescimento é definido como aquele que tem um sistema de promoção, que possui conhecimento de seus critérios, tem oportunidade de se capacitar e de realizar treinamentos relevantes para o trabalho e ainda, esses agradam o beneficiado (PAZ, 2004; WARR, 2007).

Por conseguinte, os resultados obtidos nessa pesquisa sobre o constructo da oportunidade de crescimento no âmbito profissional, não estão alinhados com as propostas das dimensões da qualidade de vida no trabalho, pois apresentam resultados controversos e insuficientes.

#### **4.4 Identificação com a organização**

As esferas da QVT que exploram a identificação com a organização, um indicador de BET, são a relevância social que o trabalho possui e o constitucionalismo da empresa, ou ainda, como lida com os direitos individuais (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018). Assim, as perguntas relacionadas à QVT abordam se a organização faz com que o colaborador tenha orgulho de fazer parte dela, se compartilha os seus sucessos com os subordinados e se acredita na

relevância social de suas atividades. Por sua vez, ao questionar no viés do BET, a organização deixa de ser o foco e passa a observar como o estagiário se sente em relação a organização, aponta-se tópicos como identificação e orgulho em relação a organização e crença nas ações dela. A tabela 10 apresenta a média da teoria.

Tabela 10 - Média do constructo Identificação com a Organização

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>IDENTIFICAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO</b>	O mérito do sucesso da organização era compartilhado com a equipe de colaboradores.	CONCORDA	O estagiário acreditava no resultado dos trabalhos da organização.	CONCORDA
		60,29%		82,35%
	A organização proporciona um ambiente no qual os colaboradores sentem orgulho em fazer parte da mesma.	CONCORDA	O estagiário sentia orgulho de pertencer àquela organização.	CONCORDA
		69,12%		64,71%
	A organização acredita que todas as tarefas são essenciais para a sociedade.	CONCORDA	O estagiário se identificava com aquela organização.	CONCORDA
		72,05%		63,24%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	78,04%		80,49%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Foi possível inferir que 60,29% dos estagiários concordam que a organização compartilha os méritos dos resultados obtidos, mais de 82% dos pesquisados acreditam nos resultados da organização. Ou seja, apesar da organização não reconhecer os colaboradores, eles acreditam nos que trabalham. Entretanto, a identificação com a organização se mantém entre 63,24% dos pesquisados.

O conceito do indicador Identificação com a Organização interage com a crença na empresa, tem o sentimento de admiração, orgulho, confiança e identificação pela mesma, a qual trata como uma instituição séria e dá credibilidade aos resultados das atividades exercidas na mesma (VAN HORN et al., 2004; WARR, 2007; FERREIRA VASCONCELOS, 2013). Logo, por meio dos resultados percebe-se que os entrevistados não são contemplados em todos os aspectos da identificação com a organização em que estagia.

#### 4.5 Valorização

Por meio do indicador de valorização do trabalho do bem-estar no trabalho, é possível explorar as dimensões da qualidade de vida no trabalho, as oportunidades que os estagiários têm de utilizar e desenvolver suas capacidades humanas e o quão significativo é a realização das tarefas designadas a ele, segundo Valoria, Czarneski e Machado (2018).

Portanto, as questões relacionadas à QVT abordam o comportamento da empresa em reconhecer o trabalhador e os seus trabalhos, enquanto o BET indaga como o estagiário considera os resultados de suas atividades, em relação a sua responsabilidade e conhecimento dos resultados de suas ações.

Tabela 11 - Média do constructo Valorização

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>VALORIZAÇÃO</b>	Há o reconhecimento da organização na realização de cada tarefa.	CONCORDA	O estagiário se sentia responsável pelos resultados do trabalho que executava.	CONCORDA
		55,88%		83,82%
	A organização reconhece o trabalho de seus colaboradores, mas não o do estagiário.	DISCORDA	O estagiário conhecia os resultados que seu trabalho trazia para a organização.	CONCORDA
		48,53%		79,41%
	Considero que o trabalho desenvolvido pela organização é importante para a sociedade.	CONCORDA	O estagiário achava que o trabalho que desempenhava era essencial para a sociedade.	CONCORDA
		85,29%		86,76%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	72,16%		85,88%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Para tanto, é possível pontuar que menos de 49% discorda que a organização reconheça mais os colaboradores que os estagiários, mas apenas quase 56% concordam que há o reconhecimento da realização de suas tarefas. Logo a empresa não demonstra grande esforço em reconhecer o estagiário e seus trabalhos realizados.

Ainda se faz perceptível que o estagiário se sente responsável pelos resultados de seu trabalho mediante a concordância de 83,82% dos entrevistados e por meio da afirmativa de 79,41% mostra que eles tinham conhecimento dos resultados de seu trabalho. Assim, é congruente a Paz (2004) e Warr (2007), que pontuam o indicador da valorização com o trabalho como o mesmo que estar ciente dos resultados de suas atividades exercidas em sua função e os considerar relevantes, seja para a empresa ou para a sociedade.

#### 4.6 Relação com a chefia

Para medir o indicador da relação com a chefia do BET sob a perspectiva das dimensões da QVT, é observado a integração social na organização, o relacionamento interpessoal e o contexto psicossocial entre o colaborador e seu superior (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018). Na relação com a chefia explorada como um indicador, vale-se considerar que é necessário ter uma chefia que seja atenciosa, aberta, justa, respeitosa e competente (PAZ, 2004; WARR, 2007; VASCONCELOS, 2013).

Tabela 12 - Média do constructo Relação com a Chefia

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>RELAÇÃO COM A CHEFIA</b>	Os supervisores colaboram para a produtividade (ou aprendizado) dos estagiários.	CONCORDA	O estagiário tinha supervisores que colaboraram para a sua produtividade.	CONCORDA
		70,59%		61,76%
	Na organização as tarefas são transmitidas aos estagiários de forma a contribuir para seu melhor desempenho.	CONCORDA	O estagiário acreditava que o supervisor transmitia informações importantes para o seu desempenho no trabalho.	CONCORDA
		63,24%		70,59%
	Na organização, os estagiários são tratados com respeito e consideração.	CONCORDA	O estagiário gostava da maneira como seu supervisor o tratava.	CONCORDA
		72,06%		73,53%

<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	77,25%	77,45%
------------------------------	--------	--------

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Por meio dos dados das pesquisas apresentadas na tabela 12 se faz relevante que 72% dos entrevistados concordam que a empresa tenha tratado os estagiários com respeito e consideração. No âmbito do BET segue em sintonia, uma vez que 73,53% gostam de como é tratado pelo supervisor. Entretanto, houve uma queda para 63,24% de concordância ao abordar se as tarefas atribuídas aos estagiários têm por objetivo contribuir com o seu desempenho e a declínio para 61,76% de concordância ao tratar se os supervisores colaboraram para a produtividade dos estagiários.

#### 4.7 Relação com colegas de trabalho

O indicador de relação com colegas de trabalho do bem-estar no trabalho, ao se relacionar com as dimensões da qualidade de vida no trabalho, levanta questões como, o relacionamento interpessoal no âmbito profissional e o contexto psicossocial com a equipe de colaboradores (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

Tabela 13 - Média do constructo Relação com os Colegas

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>RELAÇÃO COM OS COLEGAS</b>	A organização preza por tarefas no coletivo, colaborando para a interação entre meus colegas de trabalho.	CONCORDA	O estagiário acreditava que podia contar com seus colegas de trabalho para desempenhar suas atividades.	CONCORDA
		67,65%		69,12%
	A organização incentiva o respeito e a colaboração de todos.	CONCORDA	O estagiário era tratado com respeito pelos seus colegas de trabalho.	CONCORDA
		69,12%		86,76%
	A organização oferece apoio nas atividades de estágio.	CONCORDA	O estagiário sentia o espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho.	CONCORDA
		61,76%		72,06%

<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	76,47%	81,47%
------------------------------	--------	--------

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Pelos resultados expostos na tabela 13 que na busca de construir o relacionamento interpessoal na organização por meio da QVT, apresenta uma média de 76,47%. Apesar de quase 87% afirmam serem tratados com respeito pelos colegas, apenas 69% acreditam poder contar com seus colegas de trabalho para desempenhar suas atividades.

Para tanto, ao averiguar percebe-se que para haver um bom relacionamento interpessoal é relevante considerar estabelecer um convívio amigável, com confiança, respeito, apoio e colaboração (PAZ, 2004; WARR, 2007; FERREIRA VASCONCELOS, 2013), esses que podem melhorar nas organizações.

#### 4.8 Relação com clientes

Como esferas das dimensões de QVT, a integração social na organização, o relacionamento interpessoal e o contexto psicossocial são apontamentos que interagem com o indicador da relação com clientes do BET (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

Tabela 14 - Média do constructo Relação com Clientes

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>RELAÇÃO COM CLIENTES</b>	A organização trata os clientes com respeito.	CONCORDA	Gostava do estilo de relacionamento que tinha com os clientes.	CONCORDA
		83,82%		69,12%
	Na organização existe uma preocupação em satisfazer os clientes.	CONCORDA	Eu era tratado com respeito pelos clientes.	CONCORDA
		76,47%		67,65%
	A organização incentiva que seus colaboradores tenham bons relacionamentos com os clientes.	CONCORDA	Meu relacionamento com os clientes influenciava positivamente o meu trabalho.	CONCORDA
		72,06%		63,24%

<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	82,84%	76,67%
------------------------------	--------	--------

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Ao estabelecer um relacionamento com clientes que seja considerável como respeitoso e que agrega fatores positivos ao seu trabalho, são aspectos abordados por Paz (2004) e Warr (2007) no indicador “relação com clientes” e corrobora com os resultados apresentados na tabela 14.

Estes resultados evidenciam a concordância que por meio da QVT a organização trata os clientes com respeito (83,82%), busca satisfazê-los (76,47%) e incentiva o bom relacionamento entre colaborador e cliente (72,06%). Entretanto, mesmo que a organização tenha por objetivo um bom relacionamento com os clientes, há uma queda na concordância de quando visto a influência positiva no trabalho do estagiário (63,24%), se é tratado com respeito pelo cliente (67,65%) e o agrado com o estilo de relacionamento com o cliente (69,12%).

#### 4.8 Suporte ambiental

O suporte ambiental como viés de indicador do BET, interage com tópicos como as condições de segurança e saúde do colaborador na execução de suas funções e o contexto físico (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018). Para haver um suporte ambiental, segundo os apontamentos de Paz (2004) e Warr (2007), é preciso executar suas funções em um ambiente que coopere para a saúde do trabalhador, ainda deve-se considerar a infraestrutura e os equipamentos de segurança da organização.

Tabela 15 - Média do constructo Suporte Ambiental

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>SUPORTE AMBIENTAL</b>	A organização fornecia equipes de segurança para a prevenção de perigos no trabalho.	CONCORDA	O estagiário sentia que o ambiente de trabalho favorecia a sua saúde.	CONCORDA
		41,18%		54,41%

	A organização disponibiliza materiais para execução das tarefas solicitadas.	CONCORDA	O estagiário tinha a infraestrutura material necessária para a execução do seu trabalho.	CONCORDA
		73,53%		73,53%
	A organização estava preocupada com a prevenção de acidentes e perigos de trabalho.	CONCORDA	O estagiário possuía equipe de segurança que prevenia os perigos do trabalho.	CONCORDA
		54,41%		44,12%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	70,20%		70,49%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

A tabela 15 expõe que 73,53% dos estagiários concordam que a empresa disponibiliza os materiais necessários e a infraestrutura para a execução de suas tarefas, entretanto, apenas 41,18% afirmam que a empresa fornece equipes de segurança para se prevenir de perigos, o que explica apenas 54,41% deles se sentem favorecidos no ambiente profissional.

#### 4.10 Salário

O salário pode ser visto como fator motivacional na vida profissional, portanto, tal indicador de bem-estar age sobre aspectos da qualidade de vida profissional, seja na compensação justa e adequada, dimensão econômica e ainda no contexto organizacional (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018), estes são observados no questionário e apresentados na tabela 16.

Tabela 16 - Média do constructo Salário

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>SALÁRIO</b>	A organização proporciona salário justo e de acordo com o mercado.	CONCORDA	O estagiário considerava justo o salário que recebia.	CONCORDA
		52,94%		48,53%
	A organização paga o salário de acordo com a tarefa que o estagiário executava.	DISCORDA	O estagiário julgava que o seu salário era compatível com o salário do mercado.	CONCORDA
		39,71%		55,88%

	A organização se preocupava com o pagamento.	CONCORDA	O salário condizia com as tarefas que executava.	CONCORDA
		64,71%		45,59%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	67,06%		64,31%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

A tabela 16 mostra a média do constructo do salário, na qual apenas 45,59% dos estagiários afirmam que o salário condiz com suas tarefas, sendo que quase 56% julgam esse salário compatível com o valor do mercado. Portanto, apesar do salário estar de acordo com o mercado, essa precisa ser do agrado do estagiário, fica considerado justo e suficiente para satisfazer as expectativas e haver bons resultados no indicador de salário, conforme Paz (2004) e Warr (2007).

Uma vez que quase 40% discordam que a organização paga o salário de acordo com a tarefa executada e apenas pouco mais de 48% acham o salário justo. Os resultados corroboram ao estudo de Freitas et al. (2019) que levanta que o estagiário se sente explorado e que o salário não condiz com as atividades realizadas.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE, em 2020 70% dos estagiários destinaram o bolsa-auxílio para ajudar o sustento familiar e 9% era o único responsável pelo sustento da família. Para tanto, os resultados obtidos na percepção do salário podem relacionar-se à pressão sofrida pelos estudantes (BEZERRA; SILVA, 2021) na busca por uma fonte de renda (FREITAS et al., 2020).

#### 4.11 Autonomia

O estágio é usado como ferramenta pedagógica para o estudante aprender a vivência profissional de seu curso, logo, a autonomia vem a ser um fator determinante para o crescimento e amadurecimento, além de trabalhar na confiança no desempenho de suas funções. A autonomia como um indicador do BET trabalha sobre algumas dimensões da QVT, que tange, a oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana, a autonomia, a dimensão sociológica, os

elementos comportamentais e a natureza do trabalho (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018).

Tabela 17 - Média do constructo Autonomia

	QVT		BEM-ESTAR	
	QUESTÕES	TOTAL	QUESTÕES	TOTAL
<b>AUTONOMIA</b>	Liberdade para realizar o trabalho e tomar algumas decisões.	CONCORDA	A opinião do estagiário era considerada	CONCORDA
		73,53%		63,24%
	A organização considerava a opinião dos outros menos a do estagiário.	DISCORDA	O estagiário tinha liberdade para executar atividades.	CONCORDA
		50,00%		73,53%
	A empresa dá autonomia para apresentar soluções para os problemas.	CONCORDA	O estagiário tinha autonomia para sugerir novas ideias.	CONCORDA
		63,24%		61,76%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	69,31%		77,35%	

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Os dados da pesquisa apresentada na tabela 17 a respeito da autonomia dos estagiários no exercício de sua função, mostram por meio de 73,53% que eles têm a liberdade para executar suas funções e tomar algumas decisões. Dos respondentes, 63,24% afirmam que a empresa considera a opinião dos estagiários e os permite apresentar soluções para os problemas.

Portanto, a autonomia é as considerações do colaborador sobre a liberdade que tem para executar as suas tarefas com maneiras e estilo próprio, conforme Dessen (2010), os dados não mostram se há tratamento diferenciado entre os estagiários e os demais colaboradores, já que 50% consideram ter a opinião tratada como a dos outros.

#### 4.12 Satisfação com a vida

Para aferir a satisfação com a vida foi usada a escala Satisfaction With Life Scale (SWLS), que possui itens simples e breves. A satisfação com a vida faz parte da rotina das pessoas (JOIA et al., 2007), no qual, se refere à avaliação pessoal do

contentamento da qualidade de vida (BARROS, 2008). Pode-se observar os resultados por meio da tabela 18.

Tabela 18 - Média do constructo Satisfação com a Vida

<b>SATISFAÇÃO COM A VIDA</b>	
<b>QUESTÕES</b>	<b>TOTAL</b>
Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.	CONCORDA
	48,53%
As condições da minha vida são excelentes.	CONCORDA
	57,35%
Estou satisfeito com a minha vida.	CONCORDA
	<b>67,65%</b>
Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.	CONCORDA
	57,35%
Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.	CONCORDA
	<b>38,24%</b>
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	<b>70,94%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Por meio dos resultados transparece que 67,65% dos estagiários estão satisfeitos com a própria vida, mas apenas 38,24% dos entrevistados não mudariam quase nada se vivessem a sua vida novamente. O desejo de mudança pode derivar do fato de apenas 48,53% considerarem que os aspectos de suas vidas estão perto de suas expectativas.

Um estudo realizado por Oliveira et al. (2009) afirma que quanto maior o salário, há o aumento nos resultados das pesquisas de satisfação e que o desejo de mudar de profissão varia em função da insatisfação. Quando averiguada a correlação entre satisfação com a vida e a variável da classe social, conforme apresentado na tabela 19, percebemos que há uma diferença de quase 10% na satisfação da classe social A (76,80%) e B (76,52%), da classe C (67%).

Tabela 19 - Média do constructo Satisfação com a Vida por Classe Social

QUESTÕES	MÉDIA			
	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	MÉDIA GERAL DE TODAS AS CLASSES
Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.	80,00	73,91	64,00	68,53
As condições da minha vida são excelentes.	76,00	77,39	68,00	71,76
Estou satisfeito com a minha vida.	76,00	80,87	74,00	76,47
Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.	68,00	79,13	69,50	72,65
Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.	84,00	71,30	59,50	65,29
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	76,80%	76,52%	67,00%	70,94%

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022)

#### 4.13 Satisfação no trabalho e o espaço total de vida

Obter equilíbrio entre o espaço profissional e na vida do estagiário, é relevante para não afetar de modo negativo o trabalho e o trabalhador (WALTON, 1973). Portanto, o constructo da satisfação no trabalho e o espaço total da vida é composto por quatro questões: orgulho no trabalho, a repercussão do trabalho perante a família, o prazer na realização das tarefas e o relacionamento com os colegas.

Tabela 20 - Média do constructo Satisfação no Trabalho e o Espaço Total da Vida

Satisfação no trabalho e o espaço total de vida	
QUESTÕES	TOTAL
Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dá motivos para isso.	CONCORDA 61,76%
A repercussão de seu trabalho perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para o seu crescimento pessoal e profissional.	CONCORDA 70,59%
Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa.	CONCORDA

	66,18%
Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários.	CONCORDA
	70,59%
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	<b>78,75%</b>

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2022).

Os resultados na tabela 20 apontam que apesar de haver um pouco mais de 70% satisfeitos com a repercussão no âmbito familiar e com a harmonia entre os colegas de trabalho, há uma diferença de quase 9% no orgulho de colaborar na organização. Assim, há equilíbrio entre o âmbito profissional e a vida particular do estagiário, conforme dito por Walton (1973), mas há espaço para melhora.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetiva compreender as condições de trabalho dos estagiários, por meio da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), do Bem-Estar no Trabalho (BET) e da Satisfação com a Vida. Como consequência, buscou-se resposta ao problema do presente estudo: qual a condição de trabalho dos estagiários quando analisada pela perspectiva da QVT, BET e satisfação com a vida?

Ao analisar os resultados, destaca-se a integração social na organização, em decorrência dos bons resultados dos relacionamentos interpessoais (colegas de trabalho - 76,47%, chefia - 77,45% e clientes - 82,84%) e contexto psicossocial. Entretanto, pela perspectiva do BET o relacionamento com os clientes não agrega tanto positivamente na execução das atividades (63% concorda), sendo o respeito pelos clientes muito valorizado pelas organizações. A percepção que o supervisor oferece suporte aumenta o BET (MELEIRO; SIQUEIRA, 2005), mas nesta amostra os supervisores não colaboram muito com a produtividade dos estagiários (62%). Ainda, as poucas oportunidades de crescimento podem ser compreendidas como a falta de uma chefia justa e respeitosa (DESSEN, 2010).

Evidencia-se que a oportunidade de crescimento profissional é o fator que sofre maior negligência por parte das empresas, o que afeta o bem-estar dos estagiários, em dimensões como: possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e segurança no emprego. Na avaliação da valorização, as organizações apresentaram resultados positivos (QVT, 72,16%; BET, 85,88%), mas, as condições do salário como uma compensação justa e adequada aparentam sofrer com falta de atenção por parte da organização (QVT, 67,06%; BET, 64,31%), o que culmina na explicação do estagiário ser uma forma de mão de obra barata.

A experiência obtida pelo estágio, prepara o estudante para o mercado profissional e as negligências sofridas no exercício de sua função interferem em sua formação. Para identificar a contribuição do estágio na formação profissional, verifica-se que é necessário melhorar o desígnio das tarefas aos estagiários. Já que cerca de 70% das empresas oferecem condições para desenvolver suas capacidades, mas as atribuições dadas colaboram no desempenho de apenas 63% delas. De tal modo, esse fato corrobora com a explicação do estágio ser usado para recrutar mão de obra barata e portanto, negligencia-se os aspectos acadêmicos e uso intelectual (FREITAS; ROSTAS; TEIXEIRA, 2020).

Na ilustração da influência do BET na satisfação com a vida dos estagiários, levanta-se que o bem-estar no trabalho é as oportunidades dos colaboradores de experiências positivas e de satisfação no ambiente profissional, e esse aspecto contém uma média geral de 75,73%. Enquanto a satisfação com a vida é um julgamento pessoal do

contentamento, no qual compara a sua realidade e os padrões almejados, essa teoria contém uma média geral de quase 71%. Por conseguinte, os estagiários estão satisfeitos no exercício de suas funções profissionais, entretanto, quando observado as dimensões da vida, as respostas são mais rasas, provavelmente por não estar próximo do idealizado pelo estagiário.

Ao comparar os resultados da teoria da satisfação com a vida por classe social, ficou evidente que a classe C está abaixo da classe A e B com uma diferença de aproximadamente 9%. Possivelmente em decorrência de ser uma classe com maiores preocupações sociais e econômicas. Já que muitas das vezes usam o estágio como fonte de renda primária, e tem dificuldade em conciliar o tempo de transporte e o tempo de exercício do estágio com o tempo de estudo com os componentes curriculares de seu curso.

Ao inferir as ações das organizações quanto ao bem-estar no trabalho, é exposto que os estagiários se sentem bem na organização na maioria dos indicadores. Porém ao questionar o papel da organização no desenvolvimento da QVT (72%), as respostas são menos satisfatórias do que as do bem-estar (76%). Desta forma, pode-se concluir que as organizações têm tomado algumas medidas de QVT para melhorar o ambiente profissional. Mas suas atitudes não contemplam todos os indicadores de BET, que propiciam experiências positivas e satisfação no ambiente de trabalho.

Como sugestão para futuras pesquisas, uma pesquisa sobre quais seriam os fatores que impactam para a ineficiência das estratégias de QVT, ainda, Lirio e Costa (2020) sugere relacionar as gerações com outros temas como rotatividade, estilos de liderança e satisfação com o trabalho. Também é válido estudar de modo mais profundo as mulheres jovens demonstrarem médias de QVT superiores aos dos homens. Ainda, sugere-se que a pesquisa seja realizada com uma amostra maior e com estagiários de outras regiões e comparar entre as áreas de estudo.

## REFERÊNCIAS

- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ALVES, J. **Número de contratos de estágio cresce 18% em 2022, aponta pesquisa: Estudo divulgado pelo Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee)**. Brasil: Educa Mais Brasil, 12 ago. 2022. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/numero-de-contratos-de-estagio-cresce-18-em-2022-aponta-pesquisa>. Acesso em: 16 nov. 2022.
- ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.
- ANDRADE, M. M. D. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo: Atlas, 2010.
- ANDRADE, M. M. D. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- ARPINI, D. M.; QUINTANA, A. M. Identidade, família e relações sociais em adolescentes de grupos populares. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 20, n. 1, p. 27-36, 2003.
- BARROS, A. J. D. S.; LEHFELD, N. A. D. S. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.
- BEZERRA, A. B. S.; SILVA, F. F. Limitações e Contribuições do Estágio para a Formação de Administradores no Brasil. **Id On Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 15, n. 56, p. 288-305, jul 2021. ISSN 1981-1179.
- BRASIL. **Lei nº 11.788, de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 2 out. 2021.
- COZBY, P. C. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2014.
- DESSEN, M. C. Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador. **Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília**, Brasília, 2010.
- ESCRIVÃO, G.; SILVA, S. L. Maturidade da gestão do conhecimento: a importância da infraestrutura organizacional para o desenvolvimento dos estágios. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 25, n. 4, p. 218-241, out/dez 2020.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, A. C. D. O. D.; ROSTAS, M. H. S. G.; TEIXEIRA, R. M. Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizada? **Revista Educar Mais**, v. 4, n. 2, p. 442-450, 2020.

FREITAS, S. B.; PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; PINTO, F. W. S. V. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: O olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 34, n. 2, p. 92-118, mai/ago 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, K. K. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev. bras. med. Trab**, p. 18-28, 2017.

HAIR JUNIOR, J. F.; CELSI, M. W.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P. **Fundamentos de pesquisa de marketing**. Porto Alegre: AMGH, 2014.

IBOPE (org.) **Relatório de Pesquisa -12º Prêmio CIEE Melhores Programas de Estágio**. Brasil: IBOPE Inteligência, 2021, p.20. Disponível em: <https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2021/06/12-premio-ciee-sintese-de-resultados.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

ILIEVA, J.; BARON, S.; HEALEY, N. M. **Online surveys in marketing research: pros and cons**. [S.l.]: International Journal of Marketing Research, 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

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

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201-220, jan/abr 2020.

MAGALHÃES, M. O.; LASSANCE, M. C. P.; GOMES, W. B. Perspectiva experiencial da indecisão vocacional em adolescentes. **Revista da ABOP** (Porto Alegre), v. 2, n. 1, p. 21-58, 1998.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Pearson, 2005.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Foco na decisão**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**: metodologia, planejamento. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**: metodologia, planejamento, execução e análise. 7ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MATTOS, L. K. **As mudanças organizacionais e seus gestores nas empresas na era da informação**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.

NARDI, C. F. F.; PALMA, D. L. Bem estar no trabalho: Contribuições à prática social nas empresas.. **Revista Científica Tecnológica**, v. 2, n. 1, p. 119-135, mar 2015. ISSN 2358-9221.

NASCIMENTO; A. Qualidade de vida no trabalho e a motivação organizacional. **Org. Soc.**, Iturama, v. 5, n. 4, p. 38-51, jul/dez 2016.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 4, n. 10, p. 6-20, 1989.

OLIVEIRA, Á. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, 2020. ISSN 1678-6971.

OLIVEIRA, G. F. D.; BARBOSA, G. A.; SOUZA, L. E. C.; COSTA, C. L. P.; ARAÚJO, R. C. R.; GOUVEIA, V. V. Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais. **Revista Bioética**, v. 17, n. 2, p. 319-334, 2009.

OLIVEIRA, M. F. D. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: Manual pós-graduação UFG, 2011.

OLIVEIRA, I. C. V.; SALDANHA, A. A. W. Estudo comparativo sobre a perspectiva de futuro dos estudantes de escolas públicas e privadas. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 20, p. 47-55, 2010.

PAULI, J.; KILIMNIK, Z. M.; RUFFATTO, J.; LAZZAROTTO, J. Modelo de carreira, inclinações profissionais e satisfação com a vida. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 1, p. 305-326, jan/abr 2017.

PAZ, M. G. T. **Poder e saúde organizacional**: cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

QUEIROZ, F. L. V. D.; CORREIA, A. M. M.; OLIVEIRA, R. M. A.; SILVA, A. M.; SOUSA, J. P. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN. **Revista de Administração da Unimep**, v. 17, n. 1, p. 1-33, jan/abr 2019. ISSN 53809.

ROCHA, G.; BOSCO, C. S.; EITERER, C. Reflexões sobre saberes construídos no estágio curricular a partir de percepções discentes e docentes / Reflections on the

knowledge built from professors and students' perceptions during supervised training. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 7, p. 48798-48813, 2020.

SANTOS, P. S. D.; BORGES, G. D. R. A influência da satisfação e qualidade de vida no trabalho entre alunos do curso de agronegócio. **Revista de Carreiras & Pessoas**, Rio Grande do Sul, v. 8, n. 3, p. 375-397, set/dez 2018. ISSN 2237-1427.

SANTOS, S. C.; COSTA, F. A.; PASSOS, A. M.; RAMALHO, N. C. A importância das características gerais do trabalho na satisfação com as recompensas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, p. 85-99, dez 2009.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: Um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014.

SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Metodologia de Pesquisa em Psicologia**. 9ª. ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda., 2012.

SILVA, M. R. A. D. **A Importância do Controle Operacional no Âmbito do Controle de Gestão**. Coimbra: Instituto Politécnico de Coimbra, 2021.

SOARES, L. M. B.; BORGES, A. S.; SANTOS, D. O. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Profissionais de Enfermagem. **Orientación y Sociedad**, v. 20, n. 2, 2020.

SOUSA, A. A.; ZERBINI, T. Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública. **Revista Alcance**, v. 28, n. 2, p. 212-224, mai/ago 2021.

TEIXEIRA, F. D. Comprometimento, estresse e satisfação com a vida dos profissionais de saúde. **Dissertação Mestrado PUC-Campinas**, Campinas, 2018.

THIOLLENT, M. **Pesquisa ação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F. R. C.; MACHADO, D. G. Atividade de estágio: Um estudo acerca da contribuição para a formação profissional, qualidade de vida e bem-estar dos estagiários. **Sinergia**, Rio Grande, v. 22, n. 1, p. 77-86, jan./jun 2018.

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHREURS, P. J. G. The structure of occupational wellbeing: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, set 2004.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 10, n. 1, set 2013.

WARR, P. B. **Trabalho, felicidade e infelicidade**. Nova Jersey: Lawrence Erlbaum, 2007.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

## APÊNDICE A - TÍTULO DE IDENTIFICAÇÃO



### ESTÁGIO: AMO OU ODEIO?

O presente questionário faz parte do meu projeto de TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) do curso de Processos Gerenciais no IFSP - Caraguatatuba.

**Lembre-se:**

- Responda de acordo com a sua experiência em seu estágio.
- Não existe uma resposta certa ou errada, apenas leia com atenção e responda com seriedade.

Desde já agradeço pela sua participação e compartilhe com os seus amigos ou inimigos.

 [alirielen.a@aluno.ifsp.edu.br](mailto:alirielen.a@aluno.ifsp.edu.br)  
(não compartilhado) [Alternar conta](#)

 \*Obrigatório

Que curso você faz? \*

Escolher

 Esta pergunta é obrigatória

Se outro Curso, qual?

Sua resposta

Se estagiou ou estagiari na Prefeitura, indique o setor...

Escolher

Se outro local de estágio, qual? - exceto Prefeitura -

Sua resposta

A quanto tempo fez ou faz estágio? \*

Escolher

Que ano terminou ou terminará o estágio? \*

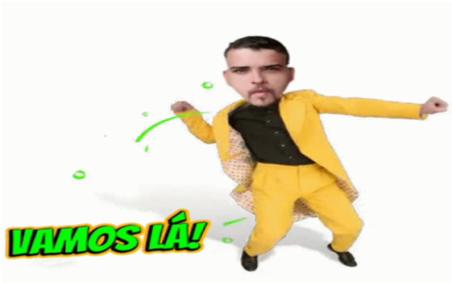
Sua resposta

Você fez ou faz estágio? \*

Sim

Não

### Vamos lá!!!



Indique a Instituição que estuda: \*

Escolher

Se outra Instituição, qual?

Sua resposta

### E continua... Força!



A opinião do estagiário era considerada \* no âmbito de trabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário tinha autonomia para sugerir novas ideias. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

Qual a sua idade? \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

---

A organização acredita que todas as tarefas são essenciais para a sociedade. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

Qual o seu sexo? \*

Feminino

Masculino

O estagiário sentia interessa nas tarefas. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

O estagiário se identificava com aquela organização. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

O salário condizia com as tarefas que executava. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

A organização preza por tarefas no coletivo, colaborando para a interação entre meus colegas de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

A organização capacita os colaboradores antes de preferir trazer profissionais de fora. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

O estagiário acreditava que podia contar com seus colegas de trabalho para desempenhar suas atividades. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário julgava que o seu salário era compatível com o salário do mercado. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

O estagiário conhecia os resultados que seu trabalho trazia para a organização. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

A organização era preocupada com a prevenção de acidentes e perigos de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário gostava da maneira como seu supervisor o tratava. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

A organização fornecia equipes de segurança para a prevenção de perigos no trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

O estagiário tinha supervisores que colaboravam para a sua produtividade. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário percebia a oportunidade de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

---

Na organização, os estagiários são tratados com respeito e consideração. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○○ Concordo Totalmente

O mérito do sucesso da organização era compartilhado com a equipe de colaboradores. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Quando trabalhava na organização, o estagiário desenvolvia seu potencial. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário sentia que o ambiente de trabalho favorecia a sua saúde. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização considerava a opinião dos outros menos a do estagiário. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização se preocupava com o pagamento. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização oferecia condições para aprender com a realização do estágio. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Vamos que vamos



A organização paga o salário de acordo com a tarefa que o estagiário executava. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A empresa dá autonomia para apresentar soluções para os problemas. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Em que cidade mora? \*

- Caraguatatuba
- São Sebastião
- Ubatuba
- Ilhabela
- Outro: \_\_\_\_\_

O estagiário sentia o espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização proporciona um ambiente no qual os colaboradores sentem orgulho em fazer parte da mesma. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Considero que o trabalho desenvolvido pela organização é importante para a sociedade. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário acreditava que o supervisor transmitia as informações importantes para o seu desempenho no trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário era tratado com respeito pelos seus colegas de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Liberdade para realizar o trabalho e tomar algumas decisões. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização disponibiliza materiais para execução das tarefas solicitadas. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário tinha a infraestrutura material necessária para a execução do seu trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário gostava do sistema de promoção da empresa. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário se sentia responsável pelos resultados do trabalho que executava. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Quantos itens possui em sua casa: \*

	0	1	2
Banheiros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empregados domésticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Automóveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microcomputador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lava louça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geladeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lava roupa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DVD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Micro-ondas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motocicleta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⚠ Esta pergunta exige uma resposta por linha

Os supervisores colaboram para a produtividade (ou aprendizado) dos estagiários. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A sua casa possui \*

	Sim	Não
Rede geral de distribuição de água	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rua pavimentada ou com bloquete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Na organização existe uma preocupação em satisfazer os clientes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário achava que o trabalho que desempenhava era essencial para a sociedade. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização reconhece o trabalho de seus colaboradores mas não o do estagiário. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização proporciona chances de efetivação dos estagiários. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Na organização as tarefas são transmitidas aos estagiários de forma a contribuir para seu melhor desempenho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização proporciona salário justo e de acordo com o mercado. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio. \*

- Analfabeto / Fundamental I incompleto
- Fundamental I completo / Fundamental II incompleto
- Fundamental completo/Médio incompleto
- Médio completo/Superior incompleto
- Superior completo

Há o reconhecimento da organização na realização de cada tarefa. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

**Finalmente acabando...**



O estagiário acreditava no resultado dos trabalhos da organização. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Eu era tratado com respeito pelos clientes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário tinha liberdade para executar atividades. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Qual é o seu grau de instrução? \*

- Analfabeto / Fundamental I incompleto
- Fundamental I completo / Fundamental II incompleto
- Fundamental completo/Médio incompleto
- Médio completo/Superior incompleto
- Superior completo

O estagiário possuía equipe de segurança que preveniam os perigos do trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Estou satisfeito com a minha vida. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário considerava justo o salário que recebia. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

A empresa possuía um programa de crescimento para seus colaboradores. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

A organização incentiva o respeito e a colaboração de todos. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

O estagiário gostava da variedade de tarefas que realizava. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dá motivos para isso. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

A organização incentiva que seus colaboradores tivessem bons relacionamentos com os clientes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

As condições da minha vida são excelentes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente

Gostava do estilo de relacionamento que tinha com os clientes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ○○○○○ Concordo Totalmente



A repercussão de seu trabalho perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para o seu crescimento pessoal e profissional. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização variava as tarefas para que pudesse usar capacidades diferentes. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

A organização trata os clientes com respeito. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

O estagiário tinha conhecimento dos critérios para as promoções. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa. \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Meu relacionamento com os clientes influenciavam positivamente o meu trabalho. \*

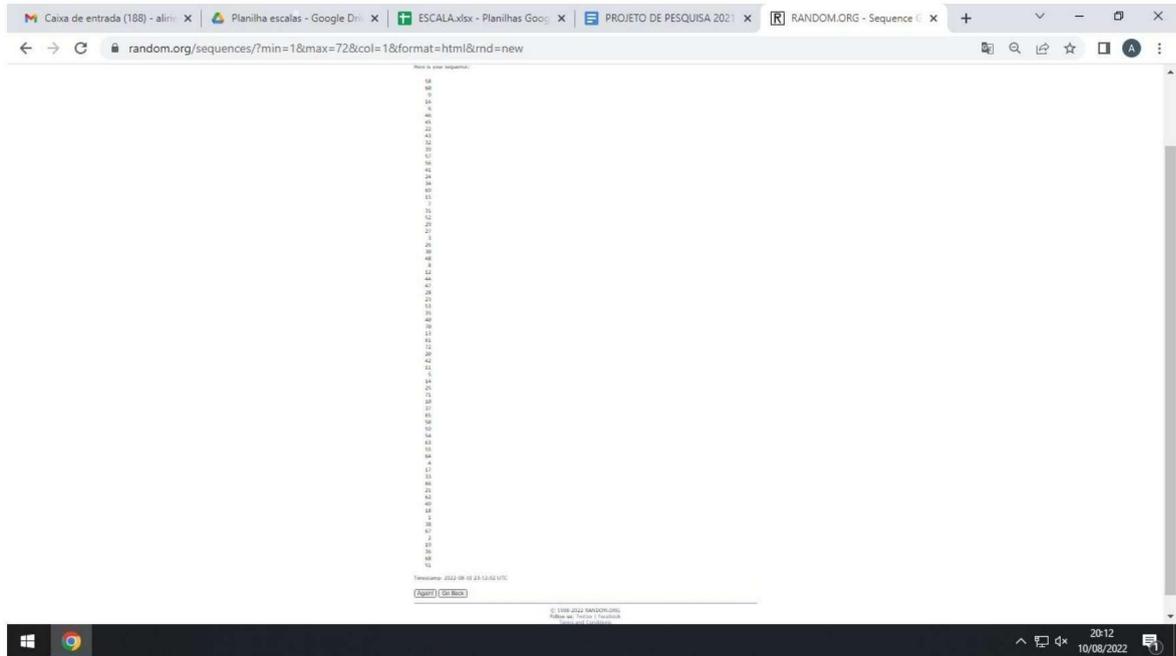
1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Se você chegou até aqui, então fez um bom trabalho.



## APÊNDICE B – RANDOMIZAÇÃO



### APÊNDICE C - TABULAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Identificação com o Trabalho na QVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
A organização possibilita o desenvolvimento do potencial.	Qtd.	7	3	15	22	21	68	73,82%
	%	10	4	22	32	31	100%	
	%	14,71		22,06	63,24			
A organização variava as tarefas para que pudesse usar capacidades diferentes.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			74,12%
	Qtd.	7	6		12	18	25	
	%	10	9	18	26	37	100%	
%	19,12		17,65	63,24				
A organização oferecia condições para aprender com a realização do estágio.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			78,24%
	Qtd.	4	5		11	21	27	
	%	6	7	16	31	40	100%	
%	13		16	71				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	18	14	38	61	73	204	75,39%
	%	9	7	19	30	36	100%	
	%	15,69		18,63	65,69			

Identificação com o Trabalho no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
Quando trabalhava na organização, o estagiário desenvolvia seu potencial.	Qtd.	3	2	13	22	28	68	80,59%
	%	4	3	19	32	41	100%	
	%	7,35		19,12	73,53			

O estagiário sentia interesse nas tarefas.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	84,12%		
	Qtd.	1		3	23			32	
	%	1	4	13	34			47	100%
	%	5,88		13,24	80,88				
O estagiário gostava da variedade de tarefas que realizava.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	77,65%		
	Qtd.	3		5	14			21	25
	%	4	7	21	31			37	100%
	%	11,76		20,59	67,65				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	7	10	36	66	85	204		
	%	3	5	18	32	42		100%	
	%	8,33		17,65	74,02				

Oportunidade de Crescimento na QVT									
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação	
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
		1	2		3	4			5
A empresa possuía um programa de crescimento para seus colaboradores.	Qtd.	23	10	15	11	9	68	52,06%	
	%	34	15	22	16	13			100%
	%	48,53		22,06	29,41				
A organização proporciona chances de efetivação dos estagiários.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	47,06%		
	Qtd.	32		8	9			10	9
	%	47	12	13	15			13	100%
	%	58,82		13,24	27,94				
A organização capacita os colaboradores antes de preferir trazer profissionais de fora.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	68,53%		
	Qtd.	9		6	16			21	16
	%	13	9	24	31			24	100%
	%	22,06		23,53	54,41				

MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	64	24	40	42	34	204	55,88%
	%	31	12	20	21	17	100%	
	%	43,14		19,61	37,25			

Oportunidade de Crescimento no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5		
O estagiário percebia a oportunidade de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	Qtd.	14	2	13	15	24	68	69,71%
	%	21	3	19	22	35	100%	
	%	23,53		19,12	57,35			
O estagiário gostava do sistema de promoção da empresa.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
	Qtd.	20	6	19	10	13	68	57,06%
	%	29	9	28	15	19	100%	
	%	38,24		27,94	33,82			
O estagiário tinha conhecimento dos critérios para as promoções.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
	Qtd.	21	5	14	7	21	68	60,59%
	%	31	7	21	10	31	100%	
	%	38,24		20,59	41,18			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	55	13	46	32	58	204	62,45%
	%	27	6	23	16	28	100%	
	%	33,33		22,55	44,12			
Oportunidade de Crescimento no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5		

O estagiário percebia a oportunidade de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	<b>Qtd.</b>	14	2	13	15	24	68	69,71%
	<b>%</b>	21	3	19	22	35	100%	
	<b>%</b>	23,53		19,12	57,35			
O estagiário gostava do sistema de promoção da empresa.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	20	6	19	10	13	68	57,06%
	<b>%</b>	29	9	28	15	19	100%	
	<b>%</b>	38,24		27,94	33,82			
O estagiário tinha conhecimento dos critérios para as promoções.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	21	5	14	7	21	68	60,59%
	<b>%</b>	31	7	21	10	31	100%	
	<b>%</b>	38,24		20,59	41,18			
<b>MÉDIA GERAL DA TEORIA</b>	<b>Qtd.</b>	55	13	46	32	58	204	62,45%
	<b>%</b>	27	6	23	16	28	100%	
	<b>%</b>	33,33		22,55	44,12			

<b>Identificação com a Organização na QVT</b>								
<b>Variáveis analisadas</b>		<b>Grau de concordância</b>					<b>Total</b>	<b>Média de Avaliação</b>
		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
O mérito do sucesso da organização era compartilhado com a equipe de colaboradores.	<b>Qtd.</b>	2	6	19	18	23	68	75,88%
	<b>%</b>	3	9	28	26	34	100%	
	<b>%</b>	11,76		27,94	60,29			
A organização proporciona um ambiente no qual os colaboradores sentem orgulho em fazer parte da mesma.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	4	5	12	25	22	68	76,47%
	<b>%</b>	6	7	18	37	32	100%	
	<b>%</b>	13,24		17,65	69,12			

A organização acredita que todas as tarefas são essenciais para a sociedade.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	100%	81,76%
	Qtd.							
	%							
	%	4,41		23,53	72,06			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	6	14	47	64	73	204	78,04%
	%	3	7	23	31	36	100%	
	%	9,80		23,04	67,16		100%	
	%	3	7	23	31	36	100%	
	%	9,80		23,04	67,16			

Identificação com a Organização no BVT								
Variáveis analisadas	Grau de concordância					Total	Média de Avaliação	
	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
	1	2		3	4			5
O estagiário acreditava no resultado dos trabalhos da organização.	Qtd.	2	1	9	24	32	68	84,41%
	%	3	1	13	35	47	100%	
	%	4,41		13,24	82,35			
O estagiário sentia orgulho de pertencer àquela organização.	Qtd.	3	3	18	16	28	68	78,53%
	%	4	4	26	24	41	100%	
	%	8,82		26,47	64,71			
O estagiário se identificava com aquela organização.	Qtd.	3	4	18	13	30	68	78,53%
	%	4	6	26	19	44	100%	
	%	10,29		26,47	63,24			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	8	8	45	53	90	204	80,49%
	%	4	4	22	26	44	100%	
	%	7,84		22,06	70,10			

Valorização na QVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
Há o reconhecimento da organização na realização de cada tarefa.	Qtd.	4	9	17	17	21	68	72,35%
	%	6	13	25	25	31	100%	
	%	19,12		25,00	55,88			
A organização reconhece o trabalho de seus colaboradores, mas não o do estagiário.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
	Qtd.	18	15	10	13	12	68	55,88%
	%	26	22	15	19	18	100%	
	%	48,53		14,71	36,76			
Considero que o trabalho desenvolvido pela organização é importante para a sociedade.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
	Qtd.	3	1	6	13	45	68	88,24%
	%	4	1	9	19	66	100%	
	%	5,88		8,82	85,29			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	25	25	33	43	78	204	72,16%
	%	12	12	16	21	38	100%	
	%	24,51		16,18	59,31			

Valorização no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
O estagiário se sentia responsável pelos resultados do trabalho que executava.	Qtd.	1	3	7	20	37	68	86,18%
	%	1	4	10	29	54	100%	
	%	5,88		10,29	83,82			
O estagiário conhecia os resultados que		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			

seu trabalho trazia para a organização.	<b>Qtd.</b>	2	3	9	17	37	68	84,71%
	<b>%</b>	3	4	13	25	54	100%	
	<b>%</b>	7,35		13,24	79,41			
O estagiário achava que o trabalho que desempenhava era essencial para a sociedade.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	2	1	6	22	37	68	86,76%
	<b>%</b>	3	1	9	32	54	100%	
	<b>%</b>	4,41		8,82	86,76			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	5	7	22	59	111	204	85,88%
	<b>%</b>	2	3	11	29	54	100%	
	<b>%</b>	5,88		10,78	83,33			

Relação com a Chefia na QVT								
Variáveis analisadas	Grau de concordância					Total	Média de Avaliação	
	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5			
Os supervisores colaboram para a produtividade (ou aprendizado) dos estagiários.	<b>Qtd.</b>	4	5	11	24	24	68	77,35%
	<b>%</b>	6	7	16	35	35	100%	
	<b>%</b>	13,24		16,18	70,59			
Na organização as tarefas são transmitidas aos estagiários de forma a contribuir para seu melhor desempenho.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	3	4	18	24	19	68	75,29%
	<b>%</b>	4	6	26	35	28	100%	
	<b>%</b>	10,29		26,47	63,24			
Na organização, os estagiários são tratados com respeito e consideração.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	2	7	10	22	27	68	79,12%
	<b>%</b>	3	10	15	32	40	100%	
	<b>%</b>	13,24		14,71	72,06			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	9	16	39	70	70	204	77,25%
	<b>%</b>	4	8	19	34	34	100%	

	%	12,25	19,12	68,63		
--	---	-------	-------	-------	--	--

Relação com a Chefia no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
O estagiário tinha supervisores que colaboraram para a sua produtividade.	Qtd.	6	4	16	20	22	68	74,12%
	%	9	6	24	29	32	100%	
	%	14,71		23,53	61,76			
O estagiário acreditava que o supervisor transmitia as informações importantes para o seu desempenho no trabalho.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			77,06%
	Qtd.	6	4		10	22	26	
	%	9	6	15	32	38	100%	
%	14,71		14,71	70,59				
O estagiário gostava da maneira como seu supervisor o tratava.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			81,18%
	Qtd.	4	3		11	17	33	
	%	6	4	16	25	49	100%	
%	10,29		16,18	73,53				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	16	11	37	59	81	204	77,45%
	%	8	5	18	29	40	100%	
	%	13,24		18,14	68,63			

Relação com os Colegas na QVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
A organização preza por tarefas no coletivo, colaborando	Qtd.	1	7	14	21	25	68	78,24%
	%	1	10	21	31	37	100%	
	%	11,76		20,59	67,65			

para a interação entre meus colegas de trabalho.								
A organização incentiva o respeito e a colaboração de todos.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	4	4	13	21	26	68	77,94%
	<b>%</b>	6	6	19	31	38	100%	
	<b>%</b>	11,76		19,12	69,12			
A organização oferece apoio nas atividades de estágio.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	5	10	11	19	23	68	73,24%
	<b>%</b>	7	15	16	28	34	100%	
	<b>%</b>	22,06		16,18	61,76			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	10	21	38	61	74	204	76,47%
	<b>%</b>	5	10	19	30	36	100%	
	<b>%</b>	15,20		18,63	66,18			

Relação com os Colegas no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5		
O estagiário acreditava que podia contar com seus colegas de trabalho para desempenhar suas atividades.	<b>Qtd.</b>	2	4	15	20	27	68	79,41%
	<b>%</b>	3	6	22	29	40	100%	
	<b>%</b>	8,82		22,06	69,12			
O estagiário era tratado com respeito pelos seus colegas de trabalho.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	2	2	5	22	37	68	86,47%
	<b>%</b>	3	3	7	32	54	100%	
	<b>%</b>	5,88		7,35	86,76			
O estagiário sentia o espírito		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			

de colaboração dos seus colegas de trabalho.	<b>Qtd.</b>	3	4	12	25	24	68	100%	78,53%
	<b>%</b>	4	6	18	37	35			
	<b>%</b>	10,29		17,65	72,06				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	7	10	32	67	88	204	100%	81,47%
	<b>%</b>	3	5	16	33	43			
	<b>%</b>	8,33		15,69	75,98				

Relação com os Clientes na QVT									
Variáveis analisadas	Grau de concordância					Total	Média de Avaliação		
	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente					
	1	2		4	5				
A organização trata os clientes com respeito.	<b>Qtd.</b>	2	2	7	24	33	68	100%	84,71%
	<b>%</b>	3	3	10	35	49			
	<b>%</b>	5,88		10,29	83,82				
Na organização existe uma preocupação em satisfazer os clientes.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
	<b>Qtd.</b>	1	4		11	21	31	68	100%
	<b>%</b>	1	6	16	31	46			
	<b>%</b>	7,35		16,18	76,47				
A organização incentiva que seus colaboradores tivessem bons relacionamentos com os clientes.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
	<b>Qtd.</b>	2	2		15	20	29	68	100%
	<b>%</b>	3	3	22	29	43			
	<b>%</b>	5,88		22,06	72,06				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	5	8	33	65	93	204	100%	82,84%
	<b>%</b>	2	4	16	32	46			
	<b>%</b>	6,37		16,18	77,45				

Relação com os Clientes no BVT					
Variáveis analisadas	Grau de concordância			Total	Média de Avaliação
	Discordo Totalmente		Neutro		

		1	2	3	4	5		
Gostava do estilo de relacionamento que tinha com os clientes.	Qtd.	4	5	12	24	23	68	76,76%
	%	6	7	18	35	34	100%	
	%	13,24		17,65	69,12			
Eu era tratado com respeito pelos clientes.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	Qtd.	3	9	10	21	25	68	76,47%
	%	4	13	15	31	37	100%	
	%	17,65		14,71	67,65			
Meu relacionamento com os clientes influenciava positivamente o meu trabalho.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	Qtd.	4	5	16	16	27	68	76,76%
	%	6	7	24	24	40	100%	
	%	13,24		23,53	63,24			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	11	19	38	61	75	204	76,67%
	%	5	9	19	30	37	100%	
	%	14,71		18,63	66,67			

Suporte Ambiental na QVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5		
A organização fornecia equipes de segurança para a prevenção de perigos no trabalho.	Qtd.	13	10	17	15	13	68	61,47%
	%	19	15	25	22	19	100%	
	%	33,82		25,00	41,18			
A organização disponibiliza materiais para execução das tarefas solicitadas.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	Qtd.	3	4	11	24	26	68	79,41%
	%	4	6	16	35	38	100%	
	%	10,29		16,18	73,53			

A organização era preocupada com a prevenção de acidentes e perigos de trabalho.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	69,71%		
	Qtd.	8		9	14			16	21
	%	12	13	21	24			31	100%
	%	25,00		20,59	54,41				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	24	23	42	55	60	204	70,20%	
	%	12	11	21	27	29	100%		
	%	23,04		20,59	56,37				

Suporte Ambiental no BVT									
Variáveis analisadas	Grau de concordância					Total	Média de Avaliação		
	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente					
	1	2		3	4			5	
O estagiário sentia que o ambiente de trabalho favorecia a sua saúde.	Qtd.	5	9	17	19	18	68	70,59%	
	%	7	13	25	28	26	100%		
	%	20,59		25,00	54,41				
O estagiário tinha a infraestrutura material necessária para a execução do seu trabalho.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	80,29%		
	Qtd.	2		5	11			22	28
	%	3	7	16	32			41	100%
	%	10,29		16,18	73,53				
O estagiário possuía equipe de segurança que preveniam os perigos do trabalho.	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente		68	60,59%		
	Qtd.	17		10	11			14	16
	%	25	15	16	21			24	100%
	%	39,71		16,18	44,12				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	24	24	39	55	62	204	70,49%	
	%	12	12	19	27	30	100%		
	%	23,53		19,12	57,35				

### Salário na QVT

Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
A organização proporciona salário justo e de acordo com o mercado.	Qtd.	11	8	13	21	15	68	66,18%
	%	16	12	19	31	22	100%	
	%	27,94		19,12	0,53			
A organização paga o salário de acordo com a tarefa que o estagiário executava.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			58,53%
	Qtd.	18	9		14	14	13	
	%	26	13	21	21	19	100%	
%	39,71		20,59	39,71				
A organização se preocupava com o pagamento.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			76,47%
	Qtd.	7	8		9	10	34	
	%	10	12	13	15	50	100%	
%	22,06		13,24	64,71				
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	36	25	36	45	62	204	67,06%
	%	18	12	18	22	30	100%	
	%	29,90		17,65	52,45			

Salário no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
O estagiário considerava justo o salário que recebia.	Qtd.	14	18	12	20	13	68	62,65%
	%	21	26	18	29	19	100%	
	%	47,06		17,65	48,53			
O estagiário julgava que o seu salário era compatível com o salário do mercado.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			68,24%
	Qtd.	11	7		12	19	19	

	%	16	10	18	28	28	100 %	
	%	26,47		17,65	55,88			
O salário condizia com as tarefas que executava.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	17	6	14	15	16	68	62,06%
	%	25	9	21	22	24	100 %	
	%	33,82		20,59	45,59			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	42	31	38	54	48	204	64,31%
	%	21	15	19	26	24	100 %	
	%	35,78		18,63	50,00			

Autonomia na QVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5		
Liberdade para realizar o trabalho e tomar algumas decisões.	<b>Qtd.</b>	1	6	11	20	30	68	81,18%
	%	1	9	16	29	44	100%	
	%	10,29		16,18	73,53			
A organização considerava a opinião dos outros menos a do estagiário.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	22	12	15	11	8	68	51,47%
	%	32	18	22	16	12	100%	
	%	50,00		22,06	27,94			
A empresa dá autonomia para apresentar soluções para os problemas.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	5	3	17	21	22	68	75,29%
	%	7	4	25	31	32	100%	
	%	11,76		25,00	63,24			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	28	21	43	52	60	204	69,31%
	%	14	10	21	25	29	100%	
	%	24,02		21,08	54,90			

Autonomia no BVT								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
A opinião do estagiário era considerada no âmbito de trabalho.	Qtd.	2	7	16	20	23	68	76,18%
	%	3	10	24	29	34	100%	
	%	13,24		23,53	63,24			
O estagiário tinha liberdade para executar atividades.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			81,47%
	Qtd.	3	3		12	18	32	
	%	4	4	18	26	47	100%	
	%	8,82		17,65	73,53			
O estagiário tinha autonomia para sugerir novas ideias.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			74,41%
	Qtd.	3	7		16	22	20	
	%	4	10	24	32	29	100%	
	%	14,71		23,53	61,76			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	Qtd.	8	17	44	60	75	204	77,35%
	%	4	8	22	29	37	100%	
	%	12,25		21,57	66,18			

Satisfação com a Vida								
Variáveis analisadas		Grau de concordância					Total	Média de Avaliação
		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			
		1	2		3	4		
Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.	Qtd.	5	10	20	17	16	68	68,53%
	%	7	15	29	25	24	100%	
	%	0,22		0,29	0,49			
As condições da minha vida são excelentes.		Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente			

	<b>Qtd.</b>	1	10	18	26	13	68	71,76%
	<b>%</b>	1	15	26	38	19	100%	
	<b>%</b>	16,18		26,47	0,57			
Estou satisfeito com a minha vida.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			76,47%
	<b>Qtd.</b>	1	9	12	25	21	68	
	<b>%</b>	1	13	18	37	31	100%	
	<b>%</b>	14,71		17,65	0,68			
Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			72,65%
	<b>Qtd.</b>	4	7	18	20	19	68	
	<b>%</b>	6	10	26	29	28	100%	
	<b>%</b>	16,18		26,47	0,57			
Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			65,29%
	<b>Qtd.</b>	6	13	23	9	17	68	
	<b>%</b>	9	19	34	13	25	100%	
	<b>%</b>	27,94		33,82	0,38			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	17	49	91	97	86	340	70,94%
	<b>%</b>	5	14	27	29	25	100%	
	<b>%</b>	19,41		26,76	53,82			

Satisfação no trabalho e o espaço total de vida								
Variáveis analisadas	Grau de concordância					Total	Média de Avaliação	
	Discordo Totalmente		Neutro	Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5			
Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dá motivos para isso.	<b>Qtd.</b>	2	3	21	19	23	68	77,06%
	<b>%</b>	3	4	31	28	34	100%	
	<b>%</b>	0,07		0,31	0,62			
A repercussão de seu trabalho		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			

perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para o seu crescimento pessoal e profissional.	<b>Qtd.</b>	2	5	13	17	31	68	80,59%
	<b>%</b>	3	7	19	25	46	100%	
	<b>%</b>	10,29		19,12	0,71			
Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	3	2	18	18	27	68	78,82%
	<b>%</b>	4	3	26	26	40	100%	
	<b>%</b>	7,35		26,47	0,66			
Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários.		<b>Discordo Totalmente</b>		<b>Neutro</b>	<b>Concordo Totalmente</b>			
	<b>Qtd.</b>	1	4	15	27	21	68	78,53%
	<b>%</b>	1	6	22	40	31	100%	
	<b>%</b>	7,35		22,06	0,71			
MÉDIA GERAL DA TEORIA	<b>Qtd.</b>	8	14	67	81	102	272	78,75%
	<b>%</b>	3	5	25	30	38	100%	
	<b>%</b>	8,09		24,63	67,28			