

**QUALIDADE DE VIDA NO
ESTÁGIO DOS ESTUDANTES
DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL
DA REGIÃO TOCANTINA DO
MARANHÃO – UEMASUL, CÂMPUS
AÇAILÂNDIA/MA**

*QUALITY OF LIFE IN THE STAGE OF
STUDENTS OF ADMINISTRATION
OF THE STATE UNIVERSITY OF THE
TOCANTINA REGION OF MARANHÃO -
UEMASUL, CÂMPUS AÇAILÂNDIA/MA*

Deyssila Furtado de Melo 1

Diêgna da Cruz Silva 2

Marcos Aurélio Cavalcante Ayres 3

Bacharel em Administração, Universidade Estadual da Região
Tocantina do Maranhão - UEMASUL. **1**
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0162856530307534>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4144-1171>.
E-mail: desilamelo@hotmail.com

Bacharel em Administração, Universidade Estadual da Região
Tocantina do Maranhão - UEMASUL. **2**
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8355937525282167>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6959-2962>.
E-mail: diegnacruz@hotmail.com

Administrador e Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional, **3**
Professor na Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7724422854426775>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6422-460X>.
E-mail: marcos.a@unitins.br

Resumo: O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se alvo de estudos e uma excelente ferramenta para desenvolver ações que melhorem o ambiente organizacional, oferecendo formas de melhor integração social, ambiente saudável e produtivo, e relações interpessoais sadias. O estudo teve como objetivo identificar o nível de QVT dos estudantes do curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL) – Campus Açailândia em seus respectivos locais de estágio, observando o perfil dos estudantes e aspectos físicos, psicológicos, profissionais e pessoais que interferem na QVT. A pesquisa é quantitativa, com coleta de dados feita através de questionário eletrônico semiestruturado aplicado aos alunos matriculados na disciplina de Estágio no semestre 2020.1. Conclui-se com o estudo que o nível de QVT dos estudantes em seus respectivos locais de estágio é médio, sendo necessário levantar reflexões acerca da QVT e seus impactos na vida dos estagiários no seu ambiente organizacional.

Palavras-chave: Administração. Estágio. Organizações. Qualidade de Vida.

Abstract: The theme Quality of Life at Work (QWL) has become the target of studies and an excellent tool to develop actions that improve the organizational environment, offering ways of better social integration, healthy and productive environment, and healthy interpersonal relationships. The study aimed to identify the level of QLW of students of the Administration course at the State University of the Tocantina Region of Maranhão (UEMASUL) - Campus Açailândia in their respective internship locations, observing the profile of the students and physical, psychological, professional and personal effects that interfere with QWL. The research is quantitative, with data collection done through a semi-structured electronic questionnaire applied to students enrolled in the Internship discipline in the semester 2020.1. It is concluded with the study that the level of QLW of students in their respective internship places is medium, being necessary to raise reflections about the QLW and its impacts on the lives of the interns in their organizational environment.

Keywords: Administration. Phase. Organizations. Quality of Life.

Introdução

O acadêmico do curso de Administração sofre com diversas transformações desde o ingresso nas academias de ensino superior até a finalização do curso. A mudança no perfil se dá pela tentativa de construir o administrador ideal, capaz de solucionar problemas organizacionais, exercer uma boa liderança e impulsionar a inovação e lucratividade da empresa.

Com isso, o estágio se torna uma etapa importante e imprescindível para os estudantes, onde eles irão vivenciar as reais experiências e dificuldades da profissão, e assim se moldar conforme as situações cotidianas de uma empresa. Com a reflexão e compreensão da importância da realização das atividades de estágio, os estagiários, as universidades, organizações, governo e sociedade passaram a ter uma nova perspectiva sobre essa ferramenta de ensino-aprendizagem estabelecida como requisito para a formação acadêmica.

Apesar da sua importância, o estagiário foi visto durante muitos anos como uma fonte de mão-de-obra barateada sendo utilizada para a execução de atividades monótonas, dispensáveis ou até mesmo tarefas que os colaboradores se abstinham de realizar, fazendo-se necessário assegurar-lhes qualidade de vida no período de estágio.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é de grande relevância para a área da Administração, promovendo reflexões sobre o estágio e seus impactos na vida dos futuros profissionais. Os efeitos da QVT vão muito além da esfera organizacional, sendo essencial e relevante em outras áreas como: familiar, religiosa, acadêmica, pessoal e social.

Por isso, é necessário a implementação de ações que gerem QVT nas empresas, abrangendo desde os estagiários até os colaboradores mais antigos, resultando em benefícios a curto, médio e longo prazo.

A partir das discussões, o objetivo do estudo foi identificar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos estudantes do curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), Campus Açailândia – MA em seus respectivos locais de estágio. Utilizando-se um questionário eletrônico semiestruturado aplicado aos alunos matriculados na disciplina de Estágio I e Estágio II para a coleta de dados.

Estágio

O estágio é uma ferramenta de ensino-aprendizagem capaz de integrar teoria e prática, além de possibilitar o aperfeiçoamento de técnicas científicas e incorporar o estudante no mercado de trabalho. Carmo (2015) afirmar que “o estágio é uma oportunidade para àqueles que estão nas instituições de ensino e não tem a oportunidade de pôr em prática as informações adquiridas nas academias”.

O estagiário ao obter a oportunidade de estagiar em uma organização se depara com atividades e problemas reais, podendo exercer os conhecimentos e habilidades adquiridas nas instituições de ensino, e assim desenvolver-se profissionalmente.

Após a entrada no mundo acadêmico, milhares de jovens buscam, por meio do estágio, iniciar a sua jornada profissional, não apenas para ter as primeiras vivências da profissão, mas, também, para adquirir experiência, descobrir-se profissionalmente e tornar-se preparado para as demandas organizacionais contemporâneas (PEREIRA, 2013, p. 10).

É fundamental oportunizar o aprendizado prático do estudante, permitindo a adaptação com funções e atividades da profissão que escolheu, construindo assim, um relacionamento humano e profissional, além de contribuir para o crescimento organizacional.

O estudante ao iniciar o estágio almeja, além da aprendizagem prática, uma chance de inserção no mercado de trabalho (VIEIRA *et al*, 2019, p. 4). O estágio vai além do exercício e aplicação de conhecimentos adquiridos pelo estudante, como também, permiti obter oportunidades no mercado de trabalho.

Além de promover benefícios como crescimento profissional e pessoal aos estudantes, os estágios promovem também vantagens para as empresas. Elas possuem a oportunidade de aprender com os jovens, bem como de ampliar seu quadro funcional e poder de trabalho (SILVA, 2018, p. 14).

Assim, é possível observar a importância da parceria entre academias, estudantes e organizações, pois, cada um desempenha um papel fundamental para a complementação do outro, onde, a teoria e prática são inseparáveis. “A relação dinâmica entre teoria e prática no sentido de que a teoria leva a revisão da prática, e está a revisão daquela, resulta supostamente na vivência em ambiente de pluralismo, seja acadêmico ou político” (SILVA JÚNIOR, 2019).

O Estágio e a Legislação

O estágio no Brasil é regulamentado pela Lei do Estágio de Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, onde traz esclarecimentos envolvendo as relações de estágio entre as instituições de ensino, concedentes e estagiários.

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

O estagiário deve compreender a necessidade da realização das atividades de estágio como forma de complementação do ensino-aprendizagem, pois, além disso, é uma exigência das instituições de ensino para a conclusão e aquisição de diploma, conforme o Art. 1º nos incisos I e II:

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008).

A Lei do Estágio é dividida em seis capítulos, onde o primeiro se destina a definição, classificação e as relações de estágio. Neste capítulo ainda é possível observar o Art. 3º que cita que “o estágio, tanto na hipótese do inciso I do art. 2º desta Lei quanto na prevista no inciso II do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza” (BRASIL, 2008).

O capítulo dois é composto pelo artigos sétimo e oitavo que fala sobre as instituições de ensino e suas obrigações em relação aos estágios de seus educandos, celebrando convênios com empresas e dando suporte aos estagiários, conforme o Art. 7º, parágrafo I:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar (BRASIL, 2008)

O capítulo três traz as características da parte concedente citada no Art. 9º a seguir:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio [...], (BRASIL, 2008).

O quarto capítulo trata do estagiário, onde do Art. 10º ao Art. 14º traz informações sobre a jornada de trabalho e desenvolvimento de atividades realizadas pelo estagiário, além de especificar que o estágio não cria vínculo empregatício com nenhuma organização.

O quinto capítulo trata sobre a fiscalização no Art. 15º e o sexto capítulo aborda sobre as disposições gerais acerca da Lei do Estágio do Art. 16º ao Art. 22º, e constitui-se assim, em seis capítulos a lei que regulamenta o estágio no Brasil.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Segundo Bruxel (2013, p. 21) define que “A Qualidade de Vida (QV) baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial”. Esse enfoque permite a satisfação e realização dos anseios pessoais e sociais dos indivíduos com base na medicina, onde, o bem estar biológico, psicológico e social são fundamentais para uma boa qualidade de vida.

A Qualidade de Vida (QV) é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais eles vivem em relação aos objetivos, expectativas, padrões e preocupações (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 29)

Partindo do conceito sobre QV, atualmente, existem diversas interpretações para designar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo considerada um conjunto de ações aplicadas pelas organizações para implantar e promover melhorias no ambiente interno e externo das organizações, gerando boas condições para o desenvolvimento humano no seu ambiente de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implementação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p.80).

Assim, a QVT procura garantir o bem-estar e satisfação do indivíduo na execução de suas atividades no ambiente profissional que irá impactar na cultura organizacional, devendo assim, lhe proporcionar condições plenas de saúde física, psicológica e social.

Fernandes (1996) afirma que a QVT “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que influenciam a cultura e renovam o clima organizacional, causando impactos no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

O ambiente laboral que proporciona flexibilidade e liberdade aos colaboradores alcança o sucesso e competitividade em relação as demais, pois, seu funcionário desempenhará suas funções da melhor forma possível. Para Ribeiro (2015), “A QVT parte do princípio de que o

comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira natural em ambientes que haja liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação”.

Procedimentos metodológicos

Em relação a metodologia do trabalho a pesquisa tem abordagem quantitativa. Segundo Bruxel (2013) “considera-se quantitativa tudo o que pode ser quantificável, que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-los e analisá-los”.

Quanto aos objetivos, este estudo se caracterizou como pesquisa exploratória e descritiva. Conforme Prestes (2008, p. 26) a pesquisa exploratória tem como objetivos “proporcionar maiores informações sobre o assunto que vai ser investigado, facilitar a delimitação do tema, orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir uma nova possibilidade de enfoque para o assunto”.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizou-se livros, artigos científicos, matérias jornalísticas, entrevistas, revistas, pesquisas na web e trabalhos científicos na área do estudo realizado caracterizando a pesquisa em um estudo bibliográfico. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 158) “a pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”.

A população compreendeu os estudantes do curso de Administração matriculados na disciplina de Estágio Curricular Supervisionado I e II do semestre 2020.1, que se encontram devidamente cadastrados no banco de dados da coordenação do curso, que estavam estagiando em alguma organização, e que se disponibilizaram a responder o questionário de forma eletrônica, assim, a pesquisa tem característica probabilística e por conveniência, onde o número de pessoas corresponde as respostas contabilizadas no período definitivo do estudo.

Ainda de acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 163) “a amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

Para a realização da coleta de dados, utilizou-se um questionário eletrônico semiestruturado. Marconi e Lakatos (2003, p. 201) afirma que “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Neste estudo, o tratamento de dados se deu de forma quantitativa. Utilizando-se o *software* Google Formulários para aplicação e coleta dos dados, onde se reuniu as informações sobre a frequência de respondentes em cada item e a porcentagem. Foi realizado a categorização das informações com o objetivo de facilitar melhor visualização.

Análise dos dados

Diante das discussões levantadas anteriormente, a análise dos dados revela o perfil dos estudantes, o nível de QVT em seus respectivos locais de estágios, e aspectos físicos, psicológicos, profissionais e pessoais que interferem na QVT.

Observa-se na Tabela 1, que cerca de 80% dos entrevistados são mulheres e 20% são homens. Isso evidencia que a quantidade de mulheres que estão buscando conquistar espaço no mercado de trabalho está crescendo. Silva Júnior (2019) em seu trabalho afirma que “as mulheres hoje desde cedo já buscam o seu espaço no mercado de trabalho, diante de tantas injustiças a mulher possui força e procura desde cedo mostrar o seu valor.”

Tabela 1. Gênero dos estudantes.

Gênero	Frequência	Porcentagem (%)
Feminino	16	80%
Masculino	4	20%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme a Tabela 2, 70% dos entrevistados são solteiros, esse fator se deve pelo fato da grande maioria dos estudantes ainda serem jovens e se dedicarem exclusivamente aos estudos. Já 25% são casados ou se encontram em união estável, 5% é separado ou divorciado e viúvo não teve frequência resultando em 0%.

Tabela 2. Estado civil dos estudantes.

Estado Civil	Frequência	Porcentagem (%)
Solteiro	14	70%
Casado ou em união estável	5	25%
Separado ou divorciado	1	5%
Viúvo	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

A partir da Tabela 3, é possível identificar que 85% dos estudantes tem entre 20 a 25 anos, levando em consideração que ingressaram na instituição jovens e já se encontram nos semestres finais de conclusão do curso. Já 10% dos entrevistados tem entre 26 a 30 anos, e 5% possui faixa etária entre 31 a 35 anos. Silva Júnior (2019) afirma que “muitos estudantes ainda cedo já procuram oportunidades no mercado de trabalho, mesmo com dificuldades na atualidade, a busca por experiência desde cedo torna-se um grande diferencial mais na frente”.

Tabela 3. Faixa etária dos estudantes.

Faixa Etária	Frequência	Porcentagem (%)
Menos de 20 anos	0	0%
20 a 25 anos	17	85%
26 a 30 anos	2	10%
31 a 35 anos	1	5%
36 a 40 anos	0	0%
40 anos ou mais	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Na Tabela 4, temos a frequência de 13 estudantes com renda familiar entre R\$ 2.000,00 e R\$ 5.000,00 e 7 estudantes com renda de até 1 salário mínimo. O período de estágio é de grande importância, pois, para os 35% que contam com renda de até 1 salário mínimo o estágio se torna uma oportunidade de crescimento e conquista de um emprego no futuro, além de poder contar com uma renda extra, ajudando com gastos dentro e fora do lar. Já para os 65% que possuem renda familiar entre 2.000,00 e R\$ 5.000,00 o período de estágio contribui para complementar a renda e garantir crescimento profissional.

Tabela 4. Renda média mensal aproximada da família dos estudantes.

Renda	Frequência	Porcentagem (%)
Até 1 salário mínimo	7	35%
Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 5.000,00	13	65%
Entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00	0	0%
Acima de R\$ 10.000,00	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Observa-se que na Tabela 5, que 35% dos estudantes estão entre 6 meses a 1 ano na instituição onde realizam o estágio, representando a porcentagem mais alta da tabela, enquanto isso, 30% está a mais de 1 ano na instituição. Alunos que estão na instituição entre 2 a 6 meses é de 25%, e a menor porcentagem é de 10% de alunos que estão entre 1 a 2 meses.

Tabela 5. Tempo na instituição em que os estudantes realizam o estágio.

Tempo	Frequência	Porcentagem (%)
Entre 1 a 2 meses	2	10%
Entre 2 a 6 meses	5	25%
Entre 6 meses a 1 ano	7	35%
Mais de 1 ano	6	30%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme a Tabela 6, em relação a sentir-se entediado realizando suas atividades no estágio, 50% dos alunos afirmam não se sentirem nada entediados com suas atividades, sendo bom, pois o período de estágio é justamente para o aluno praticar o que não é possível em sala de aula. Já 35% dizem se sentir um pouco entediados, 10% dos alunos classificam médio o nível de tédio no local do estágio e 5% estão bastante entediados no exercício das suas atividades, sendo que, esse tédio no local do estágio pode ser por falta de incentivos, atividades monótonas, ambiente de trabalho inadequado, ausência de políticas QVT, entre outros fatores.

Tabela 6. Nível de tédio com a atividade realizada no estágio.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	10	50%
2 (pouco)	7	35%
3 (médio)	2	10%
4 (bastante)	1	5%
5 (extremamente)	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

No entanto, alguns se deparam com estágios que têm por objetivo a ocupação temporária de um posto de trabalho para realização de atividades rotineiras e, muitas vezes, sem relação com o curso (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

É importante a compreensão dos estudantes sobre QVT, pois tendo certo conhecimento acerca do tema podem apresentar melhorias no seu ambiente de estágio. A QVT é a percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral (PILATTI, 2008, p. 54 *apud* SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 13).

A partir da Tabela 7, em relação a considerar a compensação financeira justa e adequada, 40% dos estudantes consideram a opção 3 (médio) sendo a maior porcentagem da tabela. Já 20% dos estudantes marcaram a opção 1 (nada), por não acreditarem estar sendo remunerados adequadamente, além disso, outros 20% marcaram a opção 2 (pouco), por acharem pouco a compensação financeira recebida.

Tabela 7. Nível de satisfação com a compensação financeira.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	4	20%
2 (pouco)	4	20%
3 (médio)	8	40%
4 (bastante)	3	15%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

A renumeração financeira no estágio obrigatório não é obrigatória para as empresas, ficando a critério dela mesma decidir se irá ou não renumerar o estagiário conforme previsto em lei.

Art. 12º - O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório (BRASIL, 2008).

Muitos estudantes não têm conhecimento dessa informação, porém as empresas sim, além de reconhecer que a renumeração é uma forma de estimular e em muitos casos contribuir para o desenvolvimento dos estagiários. Para Rocha-de-Oliveira (2009) “o estágio também pode representar um meio de independência financeira da família ou, no caso dos estudantes desprovidos deste suporte financeiro como um meio de subsistência durante o curso”.

Alguns jovens aceitam esses estágios por necessidade financeira ou para adicionar o nome da empresa aos seus currículos; para outros, é um choque que os leva a mudar radicalmente suas expectativas de futuro profissional, redirecionando seus interesses para concursos públicos, para o empreendedorismo ou para o ensino e a pesquisa (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Enquanto isso, 15% afirmam estar bastantes satisfeitos com a renumeração recebida, e somente 5% considera a compensação financeira extremamente justa e adequada.

Para Richard Walton (1973 apud FERNANDES, 1996) a QVT é composta por oito dimensões: a compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

Entre essas dimensões encontramos a Compensação justa e adequada, capaz de agregar a QVT.

Segundo o autor Richard Walton (1973) uma das oito dimensões da QVT é a compensação justa e adequada, onde a compensação justa e adequada é a relação entre pagamento e condições de trabalho. Qualidade de vida no trabalho levando em conta a remuneração salarial de acordo com a atividade executada pelo funcionário. Remuneração adequada: o salário de acordo com o mercado e padrões aceitáveis pela sociedade. Compensação justa: pagamento deve ser justo de acordo com as atividades executadas por cada cargo, comparando sempre com a média de pagamento de outras empresas (apud RIBEIRO, 2015, p. 87).

Conforme a Tabela 8, 50% dos alunos dizem considerar o ambiente bastante seguro, enquanto isso, 25% dos estudantes considera o ambiente de trabalho extremamente seguro e adequado (jornada de trabalho, ambiente físico, materiais e equipamentos). Já 20% dos entrevistados sentem que seu ambiente laboral possui segurança média, e somente 5% acreditam estar em um ambiente nada seguro e inadequado.

Tabela 8. Nível de segurança no ambiente de estágio.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	1	5%
2 (pouco)	0	0%
3 (médio)	4	20%
4 (bastante)	10	50%
5 (extremamente)	5	25%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

As condições de trabalho são fundamentais para um bom desempenho das atividades e desenvolvimento dos estagiários, pois, o ambiente laboral influencia no bem estar físico e psicológico, podendo acarretar benefícios quando o ambiente é adequado e estruturado ou em malefícios quando a ausência de práticas de QVT.

Para Walton (1973) *apud* Ribeiro (2015, p. 87) uma das oito dimensões da QVT é as condições de trabalho que “aborda a jornada de trabalho, condições físicas e a segurança do trabalhador [...] avaliando as horas trabalhadas, horas extras, condições de trabalho adequada evitando riscos de acidentes ou demais fatores que possam prejudicar a atuação do trabalhador”.

A partir da Tabela 9, quando questionados sob considerar que a instituição usa e desenvolve as capacidades humanas (autonomia, incentivos, treinamentos e desenvolvimento, utilização de capacidades e habilidades), 40% dos estudantes diz que esse uso de capacidades é mediano, 30% acredita que se utiliza bastante, enquanto 20% relata o pouco uso e desenvolvimento das suas capacidades no estágio. Já 5% acredita que a instituição não usa nada das capacidades humanas, e outros 5% afirma que a instituição utiliza extremamente as capacidades e habilidades dos estagiários.

Tabela 9. Nível de desenvolvimento das capacidades humanas dos estagiários.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	1	5%
2 (pouco)	4	20%
3 (médio)	8	40%
4 (bastante)	6	30%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Se faz necessário que as empresas estejam atentas quanto ao desenvolvimento dos estagiários nesse período tão importante, pois, no estágio é o momento do estudante pôr em prática seus conhecimentos, usar suas habilidades, receber treinamentos e incentivos. Além disso, a utilização das capacidades humanas corresponde a uma das oito dimensões de Walton (1973) a respeito da QVT, onde:

Uso e desenvolvimento das capacidades: essa categoria visa a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu dia a dia, mostrando suas habilidades e conhecimentos. Qualidades que podem ser identificadas através de: autonomia para realização de tarefas, múltiplas habilidades, perspectiva e informação, conhecimento do processo de trabalho como um todo, realização de todas as tarefas do início ao fim (WALTON, 1973 *apud* RIBEIRO 2015).

Observa-se na Tabela 10, que 35% dos alunos não consideram que a instituição oferece oportunidade para crescimento contínuo e segurança (perspectivas de avanço salarial, possibilidade de carreira, segurança de emprego), 25% afirmam que a empresa oferta poucas possibilidades para o crescimento. Enquanto isso, 20% marcaram que é oferecido bastantes oportunidades, 10% escolheram a opção 3 (médio), onde caracteriza as oportunidades oferecidas e 10% dos estudantes acreditam que a empresa é extremamente satisfatória em relação as chances disponibilizadas aos estagiários.

Tabela 10. Nível de oportunidades oferecidas aos estagiários no ambiente de estágio.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	7	35%
2 (pouco)	5	25%
3 (médio)	2	10%
4 (bastante)	4	20%
5 (extremamente)	2	10%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Para a autora Fernandes (1996, p. 50), a oportunidade de crescimento e segurança é um dos fatores necessários para que haja QVT, onde ela define os seguintes aspectos:

a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;

b) Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;

c) Segurança de emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

Observa-se na Tabela 11, quando questionados a respeito de considerar que a empresa realiza integração social na organização (igualdade, ausência de preconceito, relacionamento entre chefias e colaboradores), 35% acreditam que a integração social é média. Já 35% dos estagiários dizem haver bastante integração, enquanto 15% acreditam que a empresa é extremamente engajada na integração social com seus colaboradores, porém 10% dos estudantes afirmaram que não a nada de integração social e, 5% afirmam que é pouco a integração.

Tabela 11. Nível de integração social no ambiente de estágio.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	2	10%
2 (pouco)	1	5%
3 (médio)	7	35%
4 (bastante)	7	35%
5 (extremamente)	3	15%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O indivíduo necessita das relações sociais para se sentir bem e perceber que faz parte de determinado grupo.

Mayo concluiu que o comportamento do indivíduo se apoia no grupo e que o indivíduo é motivado essencialmente pela necessidade de estar em equipe, de ser reconhecido e de ser devidamente informados, ou seja, esta pesquisa concluiu a importância e a influência dos fatores psicológicos sobre as ações humanas (ROCHA, 1998).

Na Tabela 12 é possível observar que quando questionados sobre existir na organização políticas para garantir a QVT no trabalho, 35% dos estudantes dizem que é 3 (médio) as políticas para garantir QVT no local de estágio, 30% escolheram a opção 4 (bastante). Já 15% dos entrevistados afirmam que são poucas essas políticas e 15% acredita que não a nada de garantias de políticas que gerem QVT no ambiente de estágio e, 5% dos alunos marcaram a opção 5 (extremamente).

Tabela 12. Existência de políticas no ambiente de estágio para garantir QVT.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	3	15%
2 (pouco)	3	15%
3 (médio)	7	35%
4 (bastante)	6	30%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

É importante a percepção dos estudantes a respeito das políticas de QVT no ambiente de estágio, pois através delas é possível melhorar aspectos tanto físicos quanto psicológicos.

A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implementação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p.80).

Conforme a Tabela 13, 50% dos alunos mantem um cuidado mediano com a saúde, enquanto 15% dos estudantes cuidam extremamente da saúde, outros 15% afirmam cuidar bastante. Já 15% cuidam pouco e 5% não cuidam nada da saúde.

Tabela 13. Nível de cuidados com a saúde (alimentação, corpo e mente).

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	1	5%
2 (pouco)	3	15%
3 (médio)	10	50%
4 (bastante)	3	15%
5 (extremamente)	3	15%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

É possível observar a variação nos níveis de cuidados com a saúde, sendo necessário que esses cuidados sejam intensificados, onde é preciso um trabalho em conjunto dos estagiários com as organizações a fim de garantir políticas que gerem QVT e tenham impactos positivos que causem melhorias na saúde dos colaboradores conscientizando sobre o direito à saúde, por isso, é importante levantar discussões acerca de QVT nas organizações.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é considerado de muita importância na atualidade a partir da existência de uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável. A maioria dessas exigências é de natureza psicossocial, atingindo e modelando interativamente pessoas e instituições (SILVA JÚNIOR, 2019, p. 24).

A partir da Tabela 14, quando questionados sobre a frequência com que ficam doentes devido ao trabalho, 80% dos estudantes marcaram a opção 1 (nada) em relação à ficar doentes por conta do trabalho, o que representa uma boa porcentagem, já que o ambiente de estágio deve ser seguro e capaz de preservar a integridade e segurança dos colaboradores. Em contrapartida, 10% afirmaram que seu nível de adoecimento é mediano e os outros 10% que é pouco, porém, o ideal seria que o trabalho não causasse nenhum dano físico ou psicológico em que o exerce.

Tabela 14. Nível de adoecimento dos estagiários devido ao trabalho.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	16	80%
2 (pouco)	2	10%
3 (médio)	2	10%
4 (bastante)	0	0%
5 (extremamente)	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O aumento dos cuidados com o bem estar físico e emocional do trabalhador vem sendo adotados por diversas empresas, pois, influência na produtividade, qualidade, absenteísmo e outros fatores.

Temos a visão de Ferro (2012, p. 44) que diz que “a compreensão de como a saúde e a doença do trabalhador podem sofrer influência das atividades laborativas exercidas por eles, para sustentar a si e seus dependentes dá a dimensão da importância do trabalho para o indivíduo e para a sociedade”.

Na Tabela 15, quando questionados sobre o nível de satisfação com o tempo livre, 60% dos estagiários marcaram a opção 3 (médio), 25% escolheram a opção 4 (bastante), 10% acreditam estar pouco satisfeitos, e somente 5% está extremamente satisfeito com o com o tempo livre que tem.

Tabela 15. Nível de satisfação dos estagiários com seu tempo livre.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	0	0%
2 (pouco)	2	10%
3 (médio)	12	60%

4 (bastante)	5	25%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O equilíbrio entre trabalho e lazer é necessário para saúde física e emocional do colaborador, é nesse período que ele realiza atividades que lhe proporcionem bem estar, e contribuem para a manutenção das relações interpessoais. Para Walton (1973 apud FERNANDES 1996) é importante balancear o equilíbrio da jornada de trabalho com os lazeres e o envolvimento familiar”.

Porém, muitos trabalhadores não compreendem a importância do tempo livre para a saúde, e se dedicam exclusivamente a vida profissional almejando se desenvolver e crescer na organização.

Para Reis Júnior (2008, p. 43) estes critérios não tem a mesma relevância para todos os indivíduos, o tempo de lazer para a família, por exemplo, pode ser extremamente importante na vida de algumas pessoas e pode não ser tão importante para outras, gerando uma visão diferente de QVT.

Conforme a Tabela 16, quando abordados sobre considerar que o estágio o fez perder o interesse pela faculdade (faltar às aulas, rotina de estudos cansativa), 50% afirmam que o estágio não afetou em nada no interesse pela universidade, enquanto que 25% responderam que afetou pouco, a opção 3 (médio) teve 15% de respondentes que acreditam estar médio seu interesse pelos estudos. Porém 5% dos alunos em período de estágio se sentem bastantes desinteressados, e somente 5% encontram-se extremamente desinteressados pela universidade.

Tabela 16. Nível de interesse pela universidade.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	10	50%
2 (pouco)	5	25%
3 (médio)	3	15%
4 (bastante)	1	5%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Apesar das dificuldades de conciliar a vida acadêmica com a profissional, os estudantes precisam ser estimulados a manter sua dedicação aos estudos, pois, é através dele que as oportunidades no mercado de trabalho surgem, e é fundamental o conhecimento teórico e a prática para a obtenção do sucesso profissional.

As empresas devem flexibilizar os horários e dá apoio, principalmente aos alunos que estão nos últimos períodos do curso e precisam estagiar, cursar disciplinas, e desenvolver o trabalho de conclusão de curso.

O estágio supervisionado é um dos passos importantes para essas necessidades, pois é através dele que os alunos conseguem perceber ou dar maior importância aos conteúdos ministrados dentro da sala de aula, pois o estudante está vendo na prática onde e como pode utilizar os conceitos e as teorias trabalhadas de forma teórica, incrementando em muito seu conhecimento e consequentemente sua formação profissional (MESQUITA; FRANÇA, 2011, p. 12).

Conforme a Tabela 17, em relação a pergunta “Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desânimo, desespero) interfere no seu trabalho?”, 45% dos alunos acreditam afetar pouco, 25% dizem que essa interferência é média, já 20% dos entrevistados dizem que sentimentos negativos em nada afeta no seu trabalho, enquanto 5% acredita interferir bastante, e os outros 5% creem interferir extremamente os sentimentos negativos em seu trabalho.

Tabela 17. Nível de interferência de sentimentos negativos no trabalho.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	4	20%
2 (pouco)	9	45%
3 (médio)	5	25%
4 (bastante)	1	5%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

É necessária uma vigilância em relações aos sentimentos negativos, podendo representar algum problema psicológico em determinada área da vida. Segundo Silva Júnior (2019, p. 41) “O nosso comportamento emocional que nos diferencia uns dos outros, quando nossas emoções são perturbadas, elas contribuem significativamente para as desordens psicológicas”.

Observa-se na Tabela 18, os dados sobre os aspectos físicos, psicológicos e pessoais que exercem grande influência na vida das pessoas. Quando questionados sobre acreditar que aspectos físicos, psicológicos e pessoais interferem na sua qualidade de vida no trabalho, 40% afirmaram que interfere extremamente na sua QVT, sendo visível observar que atualmente a um certo conhecimento da influência desses fatores no desempenho do trabalho. Enquanto isso, 25% dizem que afeta de forma média, e 20% dos estagiários opinaram que interfere pouco na sua QVT. Já 15% concordam que interfere bastante na QVT.

Tabela 18. Nível de interferência de aspectos físicos, psicológicos e pessoais na QVT.

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	0	0%
2 (pouco)	4	20%
3 (médio)	5	25%
4 (bastante)	3	15%
5 (extremamente)	8	40%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Olhando como um todo, é visível que esses aspectos afetam mesmo pouco a QVT dos estagiários em seu ambiente de trabalho, que consequentemente interfere no bem estar e produtividade.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (SILVA JÚNIOR, 2019, p. 21).

Observando a Tabela 19, em relação a pergunta do questionário sobre “Qual o nível de QVT na instituição em que você realiza estágio?”, 50% dos estudantes disseram que é médio

o nível de QVT, 45% escolheram a opção 4 (bastante) para enfatizar o nível de QVT, e 5% afirmam que esse nível é definido pela opção 5 (extremamente).

Tabela 19. Nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	0	0%
2 (pouco)	0	0%
3 (médio)	10	50%
4 (bastante)	9	45%
5 (extremamente)	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Quando observamos a Tabela 20, 60% dos entrevistados afirmam que o conhecimento sobre QVT é médio, 20% declaram conhecer bastante sobre o tema, somente 10% dos estudantes conhecem extremamente sobre o assunto QVT, enquanto 5% conhece pouco, e os outros 5% não conhecem nada a respeito do tema.

Tabela 20. Nível de conhecimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Nível	Frequência	Porcentagem (%)
1 (nada)	1	5%
2 (pouco)	1	5%
3 (médio)	12	60%
4 (bastante)	4	20%
5 (extremamente)	2	10%

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Esses dados revelam um conhecimento superficial acerca do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os estudantes devem buscar conhecer mais sobre ele e assim poderão avaliar melhor o nível de QVT no seu ambiente de estágio e contribuir com ações que promovam QVT nas organizações.

Considerações Finais

A QVT vem ganhando espaço nas empresas como forma de melhoria do ambiente organizacional, e o reflexo disso, é a inserção de práticas e políticas que busquem proporcionar um melhor ambiente laboral. Com o foco na QVT, o alcance de objetivos fundamentais se tornou mais fácil, contribuindo também para o melhor desempenho dos colaboradores que são os responsáveis por garantir resultados.

Universidades, empresas, governo e colaboradores devem procurar formas de enriquecer o tema QVT a fim de encontrar novas soluções práticas que melhorem aspectos físicos, biológicos, psicológicos, profissionais e sociais no que tange a esfera organizacional.

A pesquisa identificou que o nível de QVT dos estagiários é médio segundo a percepção dos mesmos, porém quando questionados sobre seu conhecimento acerca do tema QVT, grande parte afirma possuir um conhecimento intermediário revelando a necessidade de aprofundamento em relação ao tema, para assim, conseguir identificar com mais precisão os níveis de QVT no ambiente laboral em que se encontra.

A pesquisa teve algumas limitações por ser um tema novo e pouco discutido, mas deve-se ser abordado dentro e fora das universidades conscientizando assim, os estudantes que são futuros estagiários e futuros profissionais.

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 18 dez. 2019.

BRUXEL, Caroline. **A qualidade de vida no trabalho (QVT) – em uma organização hospitalar de Ijuí – RS.** 2013. 66 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2013. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1815>. Acesso em: 07 jan. 2020.

CARMO, Matheus Ferreira do. **A percepção da influência do estágio na construção da carreira de um Administrador.** Passo Fundo, 2015. 57f. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). UPF, 2015.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** 2012. 92 p. TCC (Especialização em Atenção básica em Saúde da Família) - Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovação e desafio não empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro, vol. 1, nº.2 p. 79-83, abr./mai./jun.1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.

MESQUITA, Sheila Mendonça; FRANÇA, Sergio Luiz Braga. **A importância do estágio supervisionado na inserção de alunos de graduação no mercado de trabalho.** 2011. 16f. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0414_2106.pdf. Acesso em: 18 dez. 2019.

PEREIRA, Mariane Camboim. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS.** 2013. 66f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/87864>. Acesso em: 10 dez. 2019.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações *apud* SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. In SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 02, p. 11-25,

jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>. Acesso em: 04 jul. 2020.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. 3. ed. São Paulo: Rêspel, 2008. 247 p.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado de Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa. 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. 2015. Disponível em: https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 07 jan. 2020.

ROCHA, Simone Karla. **Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso no setor têxtil**. Dissertação de Mestrado Universidade Federal de Santa Catarina, 1998. Disponível em: <http://www.eps.ufsc.br/disserta98/simone/cap2.html>. Acesso em: 07 jan. 2020.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. 2009. 408 p. Tese de Doutorado (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/18329>. Acesso em: 6 jul. 2020.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, Apr. 2012. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000200003>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 Jul. 2020.

SILVA, Fabiane Dias Maia e. **Requisitos exigidos na seleção e o desvio de função de estagiários do curso de administração**. 2018. 70f. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184971>. Acesso em: 18 dez. 2019.

SILVA JÚNIOR, Genival Firmino da. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho em relação aos estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 51f. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Natal, RN, 2019.

VIEIRA, Naldeir dos Santos *et al.* O Estágio Supervisionado em Cursos a Distância: Uma Análise da Percepção dos Estagiários do Curso de Administração Pública da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM. **EAD EM FOCO**, [S.l.], v. 9, n. 1, jun. 2019. 14f. ISSN 2177-8310. doi:<https://doi.org/10.18264/eadf.v9i1.782>. Disponível em: <http://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/782>. Acesso em: 17 dez. 2019. .

Recebido em 15 de outubro de 2020.

Aceito em 10 de agosto de 2021.