

Qualidade de vida no estágio e as expectativas quanto ao futuro profissional: um estudo com discentes do curso de administração

Gabriel Pereira Borges (gabriel.borges@ufv.br)

Graduando em Administração na Universidade Federal de Viçosa (UFV)

Diego Costa Mendes (diego@ufv.br)

Doutor em Administração e Professor na Universidade Federal de Viçosa (UFV)

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: a Qualidade de Vida no Trabalho é um tema relevante e contribui para a melhoria da satisfação dos trabalhadores de uma organização, estabelecendo programas que maximizam o bem-estar e a satisfação dentro do ambiente laboral. Entretanto, a QVT pode ser analisada além dos limites do trabalho, sendo possível obter uma compreensão do tema no ambiente de estágio, onde os discentes têm seu primeiro contato no meio profissional.

Objetivo/proposta: este estudo buscou compreender como a percepção sobre a QVT de estagiários do curso de administração se relaciona com as expectativas dos discentes sobre seu futuro profissional.

Procedimentos Metodológicos (caso aplicável): a pesquisa foi elaborada a partir da abordagem qualitativa, através da realização de entrevistas formuladas com base no modelo de qualidade de vida de Walton, com 17 estagiários do curso de administração de uma universidade federal.

Principais Resultados: constatou-se que existem aspectos que relacionam as experiências atuais de qualidade de vida no estágio dos discentes com seus anseios futuros, como a manutenção da saúde, o lazer, a remuneração adequada, o *feedback*, o desenvolvimento profissional e o plano de carreira.

Considerações Finais/Conclusão: este estudo promove uma contribuição teórica em relação a QVT, sendo capaz de validar o modelo de Walton no contexto pesquisado. Foi possível compreender que as oito dimensões desse modelo estão intrinsecamente interligadas à perspectiva de qualidade de vida dos estagiários, tanto no exercício do estágio quanto sob a expectativa sobre a qualidade de vida na futura carreira profissional.

Contribuições do Trabalho: uma nova fonte de conhecimento, quando referente ao tema, sobre a percepção dos estagiários em relação a QVT no seu ambiente de trabalho e como isso se relaciona a sua expectativa de futuro profissional.

Palavras-Chave: Estágio; Qualidade de vida no trabalho; Walton.

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QTV) está relacionada a maneira como determinado grupo de elementos é disponibilizado ao trabalhador, que possui impacto no seu aspecto físico, psicológico, social, saúde, entre outros. Esses fatores irão interferir no bem-estar da pessoa, de acordo com sua vivência no ambiente de trabalho e vão impactar, sob o ponto de vista tanto do trabalhador quanto do mercado: o desempenho, a satisfação e a percepção sobre as empresas (Milhome; Rowe; Santos, 2018).

Compreende-se, então, que o estudo da qualidade de vida no trabalho é fundamental para reverter esse quadro de estresse em que os estagiários estão muitas vezes inseridos. Dessa maneira, faz-se necessário compreender a QVT dentro do âmbito organizacional, onde discentes buscam seu primeiro contato com o mercado de trabalho, por meio do estágio.

Desenvolvimento da condição física, remuneração adequada, maiores benefícios e uma jornada de trabalho mais equilibrada são perspectivas que vem à tona quando se trata do debate sobre QVT. Entretanto, existem outros aspectos que também corroboram para o incremento da satisfação e produtividade, como por exemplo, aspectos organizacionais, comportamentais e ambientais (Pereira; Trevelin, 2020).

Dessa maneira, este trabalho procurou responder o seguinte problema de pesquisa: como a percepção sobre a QVT de estagiários do curso de administração se relaciona com as expectativas dos discentes sobre seu futuro profissional?

A fim de responder o questionamento ora levantado, buscou-se: (i) descrever como estudantes de administração percebem a qualidade de vida nas suas experiências de estágio; (ii) identificar as expectativas desses discentes sobre seu futuro profissional; e (iii) compreender a relação entre as expectativas dos discentes sobre seu futuro profissional e a percepção que estes têm sobre a QVT no ambiente organizacional.

A relevância deste estudo pode ser evidenciada do ponto de vista teórico, social e organizacional, uma vez que o desempenho da QVT, segundo Leite, Ferreira, Mendes (2009), vem sendo conceituado em diversas áreas, com a participação de autores que atuam em diferentes campos científicos, por exemplo, a medicina, a ecologia, a ergonomia, a psicodinâmica do trabalho, a psicologia, entre outros. Do ponto de vista social, é fundamental que as organizações forneçam debates com os estagiários acerca da relevância da QVT, promovendo a liberdade de opinião, com o intuito de melhorar a motivação e o prazer no ambiente organizacional. Do ponto de vista de aplicabilidade, as empresas necessitam aumentar as ações que envolvam a qualidade de vida no trabalho com o intuito de sensibilizar seus estagiários de maneira direta.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Qualidade de vida no trabalho

Os trabalhos realizados por Eric Trist, na Inglaterra, na década de 1950, tinham o objetivo de compreender a relação entre a tríade: indivíduo, trabalho e organização. Este estudo contribuiu para o surgimento da abordagem Sociotécnica, a qual tinha enfoque no trabalhador desse período e nos aspectos relativos à saúde, à segurança, à integração social, à estabilidade no trabalho, entre outros (Kurogi, 2008).

Apenas na década de 1960, os movimentos de QVT voltaram a se destacar, pautados no interesse de cientistas sociais, sindicatos, empresários e governantes. Nesse período houve a elaboração de diversos estudos que evidenciavam melhores maneiras de efetuar o trabalho, com o intuito de reduzir efeitos indesejados do emprego, com o enfoque na saúde e no bem-estar do trabalhador. Já a expressão QVT foi cunhada apenas na década de 1970, por Louis Davis. Nessa época surgiu um movimento pela QVT inspirado pela competitividade internacional e na tentativa de fazer com que empregados e empregadores entrassem em acordo de interesses, por meio de práticas gerenciais que possuíam a capacidade de amenizar desentendimentos e contribuir para uma maior motivação no trabalho (Santos; Lima, 2011).

Na década de 1980, a QVT passa a adquirir um conceito ideológico. Termos como administração participativa e democracia industrial passaram a ser entendidos como representantes dos ideais do movimento de QVT. Ainda assim, o conceito passa a ser visto em um âmbito global e como um meio que auxiliava no combate a problemas de qualidade e de produtividade (Pereira; Peçanha, 2005).

Na década de 1990, houve grande difusão da QVT em várias nações, como Inglaterra, Hungria, Iugoslávia, Canadá, por exemplo. Assim, a temática passa a fazer parte do meio acadêmico, da literatura científica sobre as organizações, inserindo-se em programas gerenciais de Qualidade Total, além de obter maior popularização (Campana, 2011).

Uma correta gestão da QVT pode contribuir muito em relação a capacidade da empresa de possuir mão de obra qualificada. Sendo assim, para Lírio, Severo, Guimarães (2018), a QVT é uma variável fundamental, que se for utilizada corretamente, proporciona um melhor ambiente de trabalho e dessa forma, corrobora para contratação e retenção de funcionários.

Ressalta-se que a satisfação dos trabalhadores está relacionada com: relacionamento social e profissional com os demais trabalhadores; condições de segurança laborais; autonomia e responsabilidade do trabalhador; relação entre os agentes envolvidos. Todos esses aspectos comprovam a característica multifatorial, tendo como base onde se desenvolve os sentimentos de contentamento no ambiente laboral. O autor ainda enfatiza que a satisfação não está relacionada apenas a uma questão, mas a várias, que se modificam ao longo do tempo (Claudino *et al.*, 2021).

O trabalho é um aspecto fundamental na existência do indivíduo. Normalmente, oito horas do dia do trabalhador é dedicado para que ele execute suas tarefas. Sendo assim, é nesse local que a pessoa cria laços sociais, aprende, ensina, e contribui no crescimento da sociedade. A partir das concepções do trabalho, o homem cria uma ideia sobre si próprio, aprende a desenvolver sua profissão, desenvolve percepções e sentimentos que acabam tendo impacto na sua vida pessoal, influenciando assim na relação entre saúde e qualidade de vida (Cancian, 2020).

Por fim, vale ressaltar que a temática da QVT possui valor considerável para a Administração, pois contempla análises a respeito do estágio, assim como suas consequências na vida do discente. A QVT não impacta somente no âmbito organizacional, sendo atuante em outros aspectos, como: família, religião, estudos, vida pessoal e social. Isso tudo, configura a necessidade de atuar desenvolvendo ações que promovam a QVT nas organizações, incluindo desde os estagiários até os trabalhadores que atuam a mais tempo, trazendo vantagens de curto a longo prazo (Melo; Silva; Ayres, 2021).

2.2. Modelo de QVT de Walton

De acordo com Freitas e Souza (2009), abaixo encontram-se as descrições das oito dimensões evidenciadas no modelo de Walton para a avaliação da QVT:

- Compensação justa e adequada: A palavra justa, se refere ao valor pago pelo empregador ao trabalhador e se esse valor é um salário adequado ao trabalho realizado se comparado a outro emprego. Adequada, se a renda é capaz de proporcionar ao trabalhador viver de acordo com os padrões sociais determinados ou que corresponda a suas expectativas. De acordo com Walton (1973), não existe um entendimento a respeito de padrões objetivos ou subjetivos para pressupor a compensação adequada, o autor afirma que são questões relativas a ideais.
- Segurança e saúde nas condições de trabalho: abrange algumas variáveis como horas adequadas de trabalho, recebimento por horas extras trabalhadas, condições físicas do ambiente laboral que reduzam o risco de doenças provocadas pelo emprego e acidentes neste espaço, definição de idade adequada quando o trabalho está associado a condições insalubres e que impactam o bem-estar das pessoas de faixa etárias acima ou abaixo do adequado.
- Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana: Para que essa categoria seja plenamente atingida, são necessárias cinco variáveis, tendo impacto assim na participação, auto estima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o emprego proporciona autonomia ao trabalhador e auto controle das tarefas); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalhador consegue apropriadamente utilizar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (significa ter acesso a informações relevantes sobre a execução do trabalho e os efeitos de suas próprias ações, permitindo que o empregado estime a importância e a consequência destas); (d) tarefas completas: se o trabalho no qual o trabalhador está inserido tem por objetivo realizar uma tarefa completa ou se corresponde a uma parte relevante desta); e (e) planejamento: se é intrínseco ao trabalho realizado a ação de planejar e se este trabalho realizado será implantado.
- Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados: Nessa categoria são listados aspectos que dizem respeito a oportunidade de carreira no trabalho, como: (a) desenvolvimento (intensidade das atribuições exercidas – deveres e atividades didáticas); (b) aplicação futura (diz respeito a possibilidade de empregar conhecimentos avançados ou novos e habilidades em novas perspectivas de carreira); oportunidades de progresso (diz respeito ao trabalhador ter acesso a oportunidades de expandir sua relevância dentro das organizações ou de carreira, reconhecida por pares, pela própria família, ou por associados); e, segurança (estabilidade no emprego e no salário).
- Integração social na organização do trabalho: Esta dimensão possui características que são evidenciadas no cenário laboral: (a) ausência de preconceitos (o julgamento a respeito do trabalhador deve ser feita de acordo com o que este produz no trabalho, independente de fatores como raça, sexo credo, origem); (b) igualitarismo (a organização não deve possuir divisão de classes dentro da sua estrutura organizacional); (c) mobilidade (esse atributo diz respeito ao crescimento hierárquico dentro da organização, ou seja, um trabalhador que se mostra com a devida capacidade, pode assumir um cargo de maior relevância na organização);

- (d) grupos preliminares de apoio (grupos que possuem qualidade de auto ajuda e aceitação das características únicas de cada ser humano); (e) senso comunitário (abrangência do senso comunitário para além dos grupos laborais); e, (f) abertura interpessoal (maneira com que os trabalhadores compartilham seus pensamentos e sentimentos com seus próprios colegas de trabalho).
- Constitucionalismo na organização do trabalho: tal atributo é referente aos direitos e deveres que o trabalhador de uma empresa possui quando este é impactado por certa decisão tomada que influência em seus interesses ou sobre seu status, e a forma como ele pode se defender. Os próximos aspectos evidenciados são fundamentais para propiciar Qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade (diz respeito a privacidade pessoal, ou seja, o trabalhador não é obrigado a fornecer informações sobre sua conduta nem de familiares fora do ambiente de trabalho); (b) liberdade de expressão (direito de manifestar sua opinião, mesmo que esta seja contrária a opinião de superiores, sem medo de ser penalizado); (c) equidade (os trabalhadores devem receber o mesmo tratamento no que se diz respeito a compensações, prêmios e segurança); e, (d) processo justo (emprego da legislação em necessidades como problemas no emprego, privacidade, processos e apelações).
 - Trabalho e o espaço total de vida: a atuação de cada um no trabalho pode trazer consequências positivas ou negativas na vida pessoal e no âmbito familiar. Altas jornadas de trabalho podem trazer consequências negativas na relação familiar. O equilíbrio do trabalho ocorre quando as tarefas delegadas não ultrapassam o tempo de lazer e satisfação com a família.
 - A relevância social do trabalho na vida: o bem-estar do trabalhador pode ser impactado quando falta responsabilidade social na organização em que ele atua, vindo a trazer consequências depreciativas do próprio trabalho ou de sua carreira.

2.3. Estágio

O estágio tem como intuito instruir o discente de vários níveis de ensino e observadas as individualidades de cada um, para a inclusão profissional, que é oriunda da combinação do que se aprende na escola e o que se tem por vivência e se utiliza na prática social, nos diversos cenários de trabalho. Devido a isso, o estágio é fundamental no desenvolvimento da formação e entrada dos discentes nas mais variadas carreiras (Polzin; Bernardim, 2018).

Para que o estágio seja válido, é importante que as partes envolvidas nessa atividade – estagiário, organização ou pessoa concedente e as instituições de ensino – ajam na fiscalização para que não exista excessos por qualquer uma das partes, como, por exemplo, atividades não correspondentes com a área do discente, jornada de trabalho incompatível e discriminação (Polzin, 2019). A autora ainda acrescenta que se o estágio cria um vínculo entre a teoria e a prática, as empresas também devem compreender alguns aspectos quando contratam um estagiário. Nesse sentido, é fundamental que o estudo e as atividades acadêmicas se sobreponham aos interesses organizacionais e o estágio não seja visto apenas como mão de obra barata (Polzin, 2019).

Apesar da relevância da atividade de estágio, muitas vezes o discente encontra empecilhos em sua jornada. O estágio não resulta em vínculo empregatício para a organização. Devido a isso, o papel do estagiário foi distorcido, pois foram compreendidos como mão de obra barata e desprovidos de direitos como férias, décimo terceiro, fundo de garantia ao tempo

de serviço. Assim, além de gerar menos custos, o estagiário pode ser retirado de suas funções, caso seja da vontade do empregador (Aderaldo; Matos; Dutra, 2011).

Nem todos os estágios fornecem uma oportunidade para o estudante utilizar seus conhecimentos adquiridos. Além disso, falta clareza em relação a direitos e deveres, o que muitas vezes acarreta ao não cumprimento destes pela organização, pelo estagiário e instituições de ensino (Lima; Silva, 2022).

A nova lei do estágio, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, trouxe um novo regulamento que contribuiu significativamente com o desenvolvimento do conceito de estágio. A partir da data de implementação, essa lei agregou duas grandes mudanças, quais sejam: o estagiário passa a obter um tratamento particular em relação aos demais trabalhadores; e cabe a escola acompanhar e conciliar o estágio ao processo didático pedagógico de maneira formal (Colombo; Ballao, 2014). Os autores ainda salientam que o projeto contribui para que as instituições de ensino exerçam um controle mais rígido sobre o estágio, incluindo a necessidade de apresentação de relatórios semestrais por parte do estagiário sobre as tarefas executadas, assim como o relatório final. As organizações que criarem vínculo com os estagiários que não foram promovidos a trabalhadores formais, também devem realizar o relatório de avaliação, no fim do período de estágio.

A Lei 11.788 evidencia que deve haver um equilíbrio de atividades entre a formação do discente e o plano de estágio. Tal plano deve apresentar as tarefas realizadas, para que não haja desvio de função. O trabalho executado deve ser supervisionado tanto por um membro da própria organização, quanto por um responsável da própria instituição. Assim, é evidenciado uma garantia que o discente esteja aprendendo novas habilidades, executando suas responsabilidades e desenvolvendo resultados. Além disso, a lei também determina uma carga horária menos rígida, em função da necessidade de o discente realizar atividades avaliativas nas instituições (Lima; Silva, 2022).

3. Método de Pesquisa

O presente trabalho apresenta um estudo de caso baseado em programas de estágio desempenhados por alunos do curso de administração de uma universidade federal, que busca compreender a perspectiva desses estudantes sobre a qualidade de vida no estágio e qual a sua relação com seu futuro profissional.

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas, realizadas pela plataforma Google Meet, contendo 18 perguntas a serem respondidas verbalmente pelos discentes, analisando o entendimento dos entrevistados sobre as oito dimensões evidenciadas no modelo de Walton e suas percepções a respeito do futuro profissional, investigando se existe assim uma relação entre esses aspectos. Os participantes da pesquisa foram captados por meio de convites dos próprios autores. Com intuito de validar a relação investigada, foi estabelecido como critério de participação na pesquisa que os discentes fossem estudantes do curso de administração e que estivessem praticando a atividade de estágio. Assim sendo, as entrevistas foram realizadas em três semanas, com 17 sujeitos que se enquadram nos critérios estabelecidos e que se voluntariaram a participar, compondo, assim, o corpus da pesquisa. Com o intuito de preservar a identidade dos entrevistados, eles foram denominados de E1 até E17.

O trabalho segue uma abordagem qualitativa (Martins, 2004) e se caracteriza como uma pesquisa exploratória que, de acordo com Gil (2019), tem o intuito de trazer mais familiaridade com o problema, tornando-o assim mais explícito ou a constituir hipóteses. Os dados foram tratados a partir do método de análise de conteúdo (Bardin, 2011). Inicialmente, definiu-se as

categorias a serem analisadas com base nas oito dimensões do modelo de Walton e também nas expectativas dos discentes sobre a QVT em suas consequentes carreiras. O procedimento de análise foi composto pelos códigos criados, sendo considerados os que mais foram citados nas respostas das entrevistas, conforme evidenciado na Tabela 1.

Tabela 1. Categorias, códigos e frequência.

Categorias	Códigos	Repetições
Remuneração justa e adequada	Remuneração de acordo com as atividades	25
	Remuneração de acordo com o mercado	16
	Remuneração de acordo com o tempo dedicado	8
Segurança e saúde nas condições de trabalho	Ambiente físico de trabalho, ergonomia, material e equipamento, atividades físicas laborais	31
	Plano de saúde, apoio psicológico	16
	Clima organizacional possibilitando saúde mental	6
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana	Flexibilidade	13
	Desafio	9
	Feedback	6
Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados	Plano de carreira, efetivação	16
	Treinamento	6
	Desenvolvimento de competências profissionais	5
Integração social na organização do trabalho	Comunicação	47
	Oportunidade de ter voz	12
Constitucionalismo na organização do trabalho	Respeito aos direitos	16
	Equidade	6
	Bom equilíbrio entre estágio e lazer	11
Trabalho e o espaço total de vida	Aprendizado	16
	Aprimorar os relacionamentos interpessoais	8
	Realização	4
Expectativas futuras de qualidade de vida no trabalho	Remuneração	17
	Lazer, tempo para a família	12
	Se manter saudável	8
	Plano de carreira	6
	Flexibilidade	5
	Desenvolvimento/ crescimento profissional	4

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

4. Análise dos Resultados

4.1. Compensação justa e adequada

No tocante as ideias sobre uma remuneração apropriada, os discentes apontaram em sua maioria os seguintes critérios: o pagamento de acordo com a região do estágio, as atividades executadas e ao tempo dedicado, como apontam os relatos a seguir:

Eu acho que é de acordo com as minhas funções. Porque é home office, então eu não sou muito cobrada em relação ao horário, não sou muito cobrada em relação à tarefa. Então não é uma remuneração tão alta, mas ela vai de acordo com o que eu apresento, minhas tarefas (E6).

Boa. Remuneração boa, adequada pelo estágio. Acho que está dentro da média daqui da cidade (E14).

Eu avalio que é uma bolsa boa. [...] realmente, eu trabalho só quatro horas. Aqui no centro, é uma bolsa boa, adequada para o mercado de trabalho daqui (E7).

De acordo com os depoimentos, foi possível observar que os entrevistados consideram obter uma bolsa justa em seu estágio. Dessa maneira, evidenciam que o recebimento é adequado com as atividades desempenhadas, ao valor pago na localidade onde o estágio está sendo exercido, e ao tempo dedicado a ele. O ponto de vista dos discentes em relação a compensação adequada de acordo com as tarefas exercidas é compatível com a fala de Freitas e Souza (2009), onde os autores destacam que a palavra justa se refere ao valor recebido pelo trabalhador e se tal remuneração é compatível com as atividades feitas. Já as demais falas, que enfatizam a importância de a bolsa ser compatível ao tempo dedicado e ao valor que geralmente é pago na região, se associam com o exposto por Walton (1973), que diz não existir um consenso exato para definir um pagamento adequado, reafirmando que são questões relativas a ideias.

4.2. Segurança e saúde nas condições de trabalho

Em relação ao que consideram necessário para se ter um ambiente seguro e saudável, os alunos enfatizaram aspectos que condizem tanto com a saúde física, quanto com a psicológica, conforme evidenciado nas falas a seguir:

A empresa é fechada. Então, todo mundo, em relação à segurança física, todo mundo tem sua chavinha para entrar. É limpinha. Tem condições de higiene. Tem equipamentos para todo mundo. Então, tem mesa individual, tem cadeira. Nesses quesitos, está bem. E também na questão de mental. Sobre equipe de saúde mental, seria ok. Dá para conviver bem com todo mundo (E11).

[...] a gente tem uma área lá na fundação que se a gente precisar conversar, explicar que a gente está precisando de ajuda, tem todo um suporte [...]. Na saúde, por exemplo, tem duas plataformas. Tem o plano de saúde e tem a plataforma que é online para a saúde mental, que tem todo o suporte de profissionais, estão ali 24 horas [...] (E14).

O que eu diria no meu trabalho é um local...como que eu vou dizer? Ergométrico, vou trabalhar em uma cadeira boa, um local que eu trabalhe bem, que eu não fique com o braço na mesma posição (E16).

Eles têm (se referindo a organização), como é home office, e daí tem essa questão de você ficar sentado por muito tempo, no computador e tudo mais, eles têm uma ginástica laboral, acho que chama, acho que é três vezes na semana (E2).

De acordo com essas declarações, é possível identificar que os discentes estagiaram em organizações que fornecem boas condições tanto de saúde física quanto psicológica, uma vez que destacam em suas rotinas de estágio boas condições de higiene, como aquelas relacionadas a um ambiente físico higienizado, organizado e seguro, materiais em bom estado, boa convivência com os demais trabalhadores, plano de saúde, apoio psicológico, ginástica laboral e ergonomia. Logo, todos os critérios relacionados ao bem-estar físico citados pelos entrevistados estão de acordo com a fala de Freitas e Souza (2009), quando destacam que a dimensão segurança e saúde nas condições de estágio abrangem condições físicas provenientes do ambiente laboral que possuem efeito redutor em doenças oriundas do exercício do emprego e acidentes no local. Já em relação ao contexto psicológico citado pelos estudantes, vale

ressaltar que o direito fundamental à saúde mental possui uma relação direta com a qualidade de vida dos empregados e tem por intuito desenvolver a saúde psicológica e física durante o exercício do trabalho, de forma que sua execução possa ser acompanhada de saúde e equilíbrio (Silva, 2008).

4.3. Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana

Quando indagados sobre as oportunidades imediatas para uso e desenvolvimento da capacidade humana, os principais parâmetros avaliados pelos discentes foram: a flexibilidade, o *feedback* e os desafios, conforme pode ser observado a seguir:

Qualidade de vida, para mim, hoje...é eu conseguir flexibilizar os meus horários [...] eu conseguir, às vezes, entrar um pouquinho mais tarde. Compensar em outro horário. Isso, para mim, é muito bom (E12).

Recebo também muitos feedbacks. Eu acho isso muito bom, receber feedbacks, tanto positivos quanto para o seu desenvolvimento (E3).

Desafios. Sempre estar em movimento, fazendo coisas novas. Eu acho que no estágio é o momento disso. A gente tentar novas coisas, novas áreas, errar e ver que não é isso que eu quero fazer [...]. E é o momento de ter essa oportunidade (E9).

Observando os relatos, é possível identificar que os entrevistados estão desenvolvendo positivamente suas capacidades, pois constatam o respeito a flexibilidade de horários, a boa frequência de *feedbacks* disponibilizados e também a abertura para novos desafios.

Primeiramente, cabe destacar que a flexibilidade consegue aumentar a liberdade do estagiário, encarregando o próprio discente decidir como serão suas rotinas e seu contexto de estágio, possuindo conexão com o que foi evidenciado por Freitas e Souza (2009), onde é necessário que o emprego crie condições de autonomia ao trabalhador.

Estar sempre recebendo *feedbacks* é compatível com a fala de Timossi *et al.* (2009). Os autores evidenciam a importância dos *feedbacks* das atividades, de forma que o trabalhador possa ter juízo sobre sua importância e as consequências oriundas de sua atividade na organização. Ainda segundo Timossi *et al.* (2009), o desenvolvimento das capacidades humanas está relacionado com a utilização de múltiplas habilidades. Dessa forma, é possível fazer um vínculo com o elucido pelos autores e com o evidenciado pelos entrevistados, pois, segundo eles, possuir a oportunidade de se autodesafiar promove a inserção em novas tarefas, onde consequentemente ocorrerá o aprendizado de diferentes habilidades.

4.4. Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados

Ao serem questionados sobre as oportunidades futuras para crescimento e segurança continuados, os principais fundamentos evidenciados pelos estudantes foram: o plano de carreira, o treinamento, a efetivação e o desenvolvimento profissional, conforme as descrições abaixo:

[...] ter um plano de carreira definido, né? Ter um crescimento horizontal na empresa, bem estabelecido também, além do plano de carreira, ver oportunidades [...]. Que conforme você vai aprendendo sua curva de aprendizado, batendo metas, seu salário pode aumentar (E1).

Acho que fornecer esses apoios mesmo, mentorias, palestras, ajudas, acho que essas coisas (E2).

Eu acho que profissional é uma questão de desenvolvimento [...] isso foi o principal fator que me fez entrar no estágio, para desenvolver essas habilidades técnicas e que, tipo, eu estou desenvolvendo e espero desenvolver ainda mais (E5).

[...] então, eu vejo um ponto muito positivo onde eu trabalho, onde eu estagio, né? Essa questão da efetivação, das oportunidades que eles dão, tanto para esse crescimento profissional quanto pessoal (E12).

De acordo com os relatos, foi possível perceber que os entrevistados possuem boas oportunidade futuras para crescimento no que se diz respeito a possibilidade de efetivação nas organizações e no desenvolvimento de habilidades técnicas dentro do estágio. Ainda em sua análise, os estudantes elucidam a importância do plano de carreira e do fornecimento de treinamento por parte das instituições para que exista um progresso futuro. As falas sobre plano de carreira e efetivação, se relacionam com o descrito por Timossi *et al.* (2009), que destacam que deve haver chance de crescimento hierárquico dentro da organização, como ter a oportunidade de subir de cargo. Já as declarações sobre desenvolvimento profissional e treinamento se associam também com o esclarecido por Timossi *et al.* (2009), onde estes enfatizam a importância de existir oportunidades para o trabalhador ampliar suas capacidades e também adquirir novos conhecimentos.

4.5. Integração social na organização do trabalho

Em relação a opinião dos entrevistados sobre sua integração social na organização, as principais perspectivas salientadas pelos lecionandos foram: a boa comunicação e a oportunidade de ter voz, conforme os seguintes trechos:

Hoje eu avalio como muito boa. Eu cheguei lá e já tenho um amigo que trabalha lá. Então, isso facilitou muito, né? Mas eu acho muito boa (E10).

Sempre que tem algo ruim, eu estou sendo incluso para a conversa, para também ajudar a melhorar. [...] Eu tenho uma boa relação com as pessoas do meu trabalho. Então, a gente, o tempo todo, conversa sobre expectativas, sobre, enfim, sobre tudo que envolve o trabalho ali dentro, no dia a dia (E4).

[...] eu me sinto bem acolhida, eu fui muito bem acolhida pelas pessoas, eu me sinto parte da empresa, eu sou muito ouvida também, as pessoas, elas, me dão apoio para falar, sabe, das minhas ideias, dos meus pensamentos, tudo aquilo que eu penso, que eu acho, ideias mesmo, sabe? (E12).

A partir dos relatos apresentados, é possível verificar que os entrevistados possuem boa integração no ambiente de estágio, pois estes apreciam as relações dentro da organização, enaltecedo assim aspectos como conversas produtivas com outros funcionários, bom acolhimento, desenvolvimento de amizades e liberdade de opinar ativamente nas decisões tomadas. Dessa forma, é possível associar as declarações acima com o exposto por Santos, Mattos e Pinto (2011), sobre a integração social no trabalho, onde segundo os autores, esta dimensão diz respeito a qualidade nos relacionamentos e o senso comunitário. Existe uma relação entre a interação dos funcionários com os demais e a maneira como estes se identificam

com a organização e como percebem sua qualidade de vida. Sendo relevante também a ausência de preconceitos e grandes diferenças de hierarquia.

4.6. Constitucionalismo na organização do trabalho

De acordo com o constitucionalismo na organização do trabalho, os principais parâmetros explorados pelos alunos foram o respeito aos direitos e a equidade, conforme os seguintes trechos:

[...] Eu sempre sinto que, por exemplo, se eles me pedirem e eu não poder ir [...] eles não vão ter uma retaliação, digamos assim. Então, eu acho que meus direitos são extremamente respeitados, tanto financeiros quanto de tratamento de todos os sentidos. Eu trabalho quatro horas diárias, 20 horas semanais [...]. Essas horas são bem respeitadas (E10).

Eu acredito que, por exemplo, igual o funcionário, ir ao médico. Ele tem o direito de marcar uma consulta médica durante o seu horário de trabalho [...] e, por exemplo, o funcionário tem direito [...] se ele chegar atrasado, ele tem um minuto de tolerância para chegar atrasado. Eu acho que isso é o mínimo, o básico [...] (E5).

[...] Não é quando você faz uma atividade, mas está sempre sendo lembrado que você é, por exemplo, estagiário e não, talvez não seja considerado ali um funcionário mesmo, uma pessoa que tem capacidade de resolver todos os problemas, como outros que estão dentro do trabalho. Então, eu acho que quando você é tratado, realmente, como parte da empresa [...] (E4).

De acordo com os depoimentos, é possível constatar que os entrevistados estão estagiando em organizações que respeitam seus direitos, visto que eles indicam uma jornada de trabalho apropriada, atendimento aos direitos financeiros e os de tratamento, compreensão da organização caso haja necessidade de falta e permissividade em relação a atrasos mínimos. Tais aspectos se relacionam com o evidenciado por Freitas e Souza (2009), quando enfatizam que o constitucionalismo na organização do trabalho é referente aos direitos e deveres que amparam o trabalhador quando alguma decisão da organização repercute em seus interesses e a maneira como ele pode se proteger.

Pode-se também concluir que, segundo os discentes, receber um tratamento equitativo na organização é fundamental. Para os entrevistados, os estudantes devem ser acolhidos e vistos na empresa como pessoas tão capazes de produzir quanto qualquer outro funcionário. Tal fala também se conecta com o elucidado por Timossi *et al.* (2009), pois os autores evidenciam que os trabalhadores devem receber um tratamento equânime.

4.7. Trabalho e o espaço total de vida

Sobre o trabalho e o espaço total de vida, a maioria dos entrevistados elucidam sua opinião em relação ao equilíbrio entre estágio e lazer, como pode ser observado nos trechos a seguir:

Ah, eu também acho tranquilo, são seis horas por dia, mais ou menos, que eu faço, são 30 semanais, dentro de 30 semanais, eu posso fazer um pouco mais um dia e no outro, enfim, bem flexível, mas assim, tenho tempo à noite [...] e eu tenho, por ter essa flexibilidade de horário, eu consigo fazer minhas coisas, sabe? (E12).

Equilibrado. É bastante equilibrado. Eu quero dizer, por exemplo, eu tenho tantas horas para fazer isso, isso, sabe? O meu estágio é de seis horas e eu consigo realizar grande maioria das tarefas nesse período. E, após ele, eu busco relaxar também um pouco para que eu possa ter esse momento de descanso mental (E8).

Bom, também dá para conciliar, porque as atividades que eu estou fazendo, pelo menos até agora, não são atividades complexas, então isso, de certa forma, não me atrapalha, enquanto os meus horários livres eu também, até então, eu também estou conseguindo lidar bastante com eles, conciliando estágio, horários de lazer e graduação. Então, dá para ir (E14).

É possível identificar, a partir dos relatos apresentados, que os entrevistados possuem uma boa conciliação entre estágio e lazer. Esse equilíbrio ocorre por meio de jornadas diárias adequadas, que possibilitam a realização das atividades dentro do período de tempo estipulado, evitando uma sobrecarga do discente. Além disso, destaca-se também a boa flexibilidade de horários e o bom atendimento às necessidades de lazer pessoal. Tais relatos estão de acordo com o evidenciado por Freitas e Souza (2009), ao considerarem que a execução do trabalho pode ocasionar pontos favoráveis ou não na vida pessoal e no âmbito familiar. O excesso de horas dedicada às atividades laborais podem trazer pontos negativos no convívio familiar. Deve haver equilíbrio entre as tarefas atribuídas e o tempo de lazer com a família.

4.8. A relevância social do trabalho na vida

Quando questionados em relação à importância do estágio em suas vidas pessoais e profissionais, os principais fatores analisados pelos discentes foram: o aprendizado, o aprimoramento das relações interpessoais e a realização. Em relação ao aprendizado, destaca-se a fala de E7 e E12:

E profissional, eu gosto de aprender muito. Então assim, quando eu sinto que eu já tô um pouco estressada, estagnada, eu busco sair (E7).

Então, assim, acaba que eu desenvolvo muitas habilidades e competências nas duas áreas, tanto pessoal quanto profissional, eu aprendo muito (E12).

Os relatos citados representam uma significativa parcela das respostas. Os entrevistados evidenciam que o estágio possui grande valor em suas vidas, uma vez que eles identificam a necessidade de aprendizado constante nas suas atividades, e isso, segundo eles, possui grande importância tanto pessoal quanto profissional. No que se diz respeito às relações interpessoais, destaca-se as falas de E12 e E7:

Eu gosto muito porque eu lido com muitas pessoas lá, então acaba que eu trabalho muito a minha empatia, a minha comunicação, eu trabalho muito a minha mente para eu entender, o tempo inteiro eu estou trabalhando ali (E12).

Pessoal. Eu gosto muito de comunicar com as pessoas, gosto de fazer muita amizade. Então eu acho que todo estágio é muito importante pra você fazer amizade, criar conexões (E7).

Ambas as falas refletem o elucidado por grande parte dos respondentes, sendo possível concluir que o desenvolvimento de relações interpessoais contribui tanto no lado profissional quanto no lado pessoal, uma vez que permitem uma melhor comunicação em momentos de

trabalho e também uma convivência pessoal mais positiva com outros funcionários, concedendo uma maior desenvoltura na hora de fazer amizades e conversar com outras pessoas.

No tocante à realização pessoal, evidencia-se a fala de E4:

Para mim, é uma conquista eu conseguir trabalhar na empresa que eu estou trabalhando atualmente. Então, eu considero isso um mérito. Eu fico muito feliz em ter conseguido trabalhar lá. [...] Na minha vida pessoal foi isso porque eu lido com o meu estágio como uma conquista minha (E4).

As palavras do entrevistado exprimem o que foi explanado por uma fração representativa dos estudantes, pois segundo estes conseguir fazer parte de certa organização como estagiário reverbera um sentimento de conquista e satisfação, logo isso assume uma importância pessoal para os discentes.

Nesse sentido, é possível evidenciar que existe responsabilidade das atuais organizações com os entrevistados, considerando que eles enfatizam adquirir aprendizado, desenvolver suas relações interpessoais e possuir sentimento de realização quanto ao estágio e isso se relaciona com o exposto por Santos, Mattos e Pinto (2011), os quais enfatizam que é fundamental as organizações terem responsabilidade social pelos trabalhadores, isto é, caso a instituição falte com esse dever, os trabalhadores serão impactados, reduzindo sua percepção sobre o valor de suas tarefas, implicando assim em consequências negativas na sua autoestima e também na sua produtividade.

4.9. Expectativas futuras sobre qualidade de vida no trabalho

Quando perguntados sobre a qualidade de vida que esperam na sua vida profissional futura, os principais elementos elencados pelos respondentes foram: a remuneração adequada, se manter saudável, o lazer e o tempo para a família, o plano de carreira, a flexibilidade e o desenvolvimento profissional.

Sobre a compensação adequada, ressalta-se as falas dos entrevistados E4 e E17:

Então, eu quero ter uma qualidade de vida. Então, a qualidade de vida também está ligada diretamente à minha remuneração. Então, eu ter uma boa remuneração (E4).

Seria ter uma remuneração justa. Assim, não no sentido de ter que ser super alta. Mas, assim, de dar para sobreviver legal (E17).

É possível observar nestas falas algo que foi abordado em grande parte das respostas sobre a preocupação com a qualidade de vida no estágio e também em relação a expectativa futura nos trabalhos que serão desempenhados, uma vez que os discentes desejam obter no mercado de trabalho uma boa e justa remuneração, assim como evidenciam receber em suas atuais experiências de estágio.

Também foi possível perceber expectativas com relação a saúde, conforme a fala de E3:

Eu acho que seria conseguir me manter saudável enquanto trabalho. Eu acho que é uma coisa extremamente difícil hoje [...]. Eu sei que trabalhar, realmente, quando depois que formar, vai ser diferente. Então, eu tenho muita essa expectativa de ser saudável, de ficar bem, porque trabalho acaba que adoece em muitos momentos (E3).

É possível compreender em tal relato aspectos que foram evidenciados na maioria das respostas sobre a percepção da qualidade de vida no estágio e também com a perspectiva futura

de trabalho dos discentes, visto que estes desejam possuir boas condições de saúde no trabalho, assim como relatam possuir na experiência atual de estágio, capaz de evitar doenças provocadas pelo exercício da profissão.

Além disso, os estudantes evidenciaram expectativas em relação ao lazer e o tempo para a família, conforme pode ser percebido na fala de E12 e E17:

Então, lá dentro [...] tem mulheres que precisam de ter essa questão da qualidade de vida. Desse tempo pra família, desse tempo pro lazer, do tempo pro trabalho (E12).

E de eu ter tempo para viver, sabe? E não viver só para trabalhar (E17).

Esses depoimentos constatam a observação de grande parte dos entrevistados sobre a atual vivência de qualidade de vida no estágio e seus anseios futuros de trabalho, dado que os discentes buscam em seus empregos uma jornada equilibrada entre trabalho e lazer, possuindo um tempo adequado para a vida pessoal, assim como relatam viver atualmente em suas experiências de estágio.

Em relação ao plano de carreira, destaca-se as explicações de E11 e E13:

[...] ter possibilidade dessa visão de crescimento dentro da empresa, acho importante (E11).

Hoje minhas expectativas são boas. Principalmente dentro da empresa, porque é uma empresa que te faz querer ser promovido e oferece essa promoção a partir do momento que você mostra serviço (E13).

Tais afirmativas acima, apresentam aspectos que foram destacados por grande parte dos respondentes sobre a percepção atual da qualidade de vida e as ambições futuras em seus ofícios, logo foi possível constatar que os discentes futuramente querem estar inseridos em organizações que cumpram seus atuais anseios por promoções e crescimento hierárquico, reafirmando o que disseram quando indagados sobre as atuais perspectivas de oportunidades futuras para crescimento, onde evidenciaram também a importância de um bom plano de carreira.

Sobre a flexibilidade, evidencia-se a fala do entrevistado E3:

[...] Uma das coisas que eu gosto de ter é essa questão de flexibilidade. Eu acho que a nossa geração tem muito disso, de não querer ter horário específico para fazer as coisas. Então, isso de ter essa flexibilidade (E3).

A seguinte frase, discorre características que foram apontadas por significativa fração dos estagiários sobre a noção atual de QVT no estágio e também em relação as suas aspirações futuras no emprego, uma vez que os estudantes enfatizam que ao longo de sua carreira profissional desejam que a organização forneça condições para que o ofício seja mais flexível, dando mais autonomia ao trabalhador para decidir sua rotina e seu contexto de trabalho. Dessa maneira, desejam que a boa flexibilidade em seu contexto de estágio esteja também presente em seu futuro.

Por fim, quanto ao desenvolvimento profissional, destaca-se a fala de E15:

[...] não ser a mesma coisa monótona todo dia, mesmo entendendo que existem atividades que são assim mesmo, que eu, inclusive, faço, mas ter esses outros espaços para crescimento tanto pessoal quanto profissional que não seja só um “rolê” de “tô” aqui porque vocês precisam de alguém para fazer esse serviço” (E15).

A seguinte declaração, diz respeito ao que foi abordado por considerável parcela dos estudantes sobre o entendimento atual de qualidade de vida no estágio e também em relação a suas carreiras futuras, logo, observa-se que quando estiverem aptos para adentrar o mercado de trabalho, os discentes almejam que sua futura organização forneça condições para um crescimento profissional, evitando que seu conhecimento se torne obsoleto, assim como ocorre na atual experiência de estágio dos respondentes, uma vez que estes enfatizam estar estagiando em organizações capazes de fornecer tal oportunidade de desenvolvimento.

5. Conclusões

Este trabalho buscou analisar como a percepção sobre a QVT de estagiários do curso de administração se relaciona com as expectativas dos discentes sobre seu futuro profissional. Por meio das entrevistas, foi possível identificar questões associadas às oito dimensões do modelo de qualidade de vida de Walton e também a percepção dos estudantes sobre a QVT na futura carreira.

Diante disso, é possível concluir que existem elementos que relacionam a percepção atual dos discentes sobre a QVT com a sua expectativa profissional futura e são eles: a manutenção da saúde física e mental, a constante melhora no desempenho e aprendizado das tarefas realizadas, a remuneração adequada, as oportunidades de ascensão e longevidade de suas carreiras, a flexibilidade e a prevenção do esgotamento profissional, por meio do equilíbrio entre trabalho e lazer.

Este estudo promove uma contribuição teórica em relação a QVT, sendo capaz de validar o modelo de Walton no contexto específico de estágio do curso de administração de uma universidade federal. Dessa maneira, foi possível compreender que as oito dimensões deste modelo estão intrinsecamente interligadas à perspectiva de qualidade de vida dos estagiários, tanto no exercício do estágio quanto sob a expectativa sobre a qualidade de vida na futura carreira profissional.

A partir da pesquisa realizada, é possível destacar que as organizações devem promover o bem-estar e o reconhecimento dos estagiários, afim de ampliar a satisfação dos discentes em suas atividades e também contribuir positivamente nos anseios dessa futura carreira profissional. Dessa maneira, deve haver investimentos na área de gestão de pessoas para implementação de políticas e práticas que promovam o bem-estar e contentamento dos estudantes.

Não obstante os resultados obtidos, enfatiza-se os limites deste estudo, uma vez que a investigação contemplou apenas estudantes de administração. Assim, indica-se que estudos semelhantes sejam realizados em outras instituições e em outros cursos para averiguar se os achados desta pesquisa se repetem quando confrontados com a percepção de estudantes estagiários de outras universidades. Além disso, a realidade de trabalho e aprendizagem de estagiários deve ser mais problematizada, tendo em vista que essas experiências contribuem para a formação profissional e também para a carreira futura da maioria dos trabalhadores da atualidade.

6. Referências

ADERALDO, Carlos; MATOS, Fátima; DUTRA, Cleber. Indignação e Resignação: o Cotidiano do Estagiário do Curso de Psicologia da Universidade de Fortaleza. *In:* Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 3. João Pessoa, **Anais eletrônico [...]**. p. 1-16, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. Ed. Lisboa, PT: Edições 70, 2015.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e Avaliação de Projeto em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: indicadores de produtividade e saúde nas organizações. 186 f. 2011. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2011.

CANCIAN, Q. G. **Trabalho e Ciência**: Um olhar para a saúde e qualidade de vida dos professores universitários. 286 f. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Comunicação e Artes/CECA, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Cascavel, 2020.

CLAUDINO, Danillo; SOUZA, Giovane; SILVA, Adriana; SILVA, Josney. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, e232101724881, p. 1-14, 2021.

COLOMBO, Irineu; BALLAO, Carmen. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n.53. p.171-186, 2014.

FREITAS, André; SOUZA, Rennata. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p.136-154, 2009.

GIL, Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2019.

KUROGI, Marcia. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, n. 16, p. 49-62, 2008.

LEITE, José; FERREIRA, Mário; MENDES, Ana. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

LIMA, Taciana; SILVA, Fabiana. Expectativas e experiências de jovens graduandos em administração acerca do estágio. **Desafio Online**, Campo Grande, v. 10, n. 1, p. 200-217, 2022.

LÍRIO, Angélica; SEVERO, Eliana; GUIMARÃES, Júlio. A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional. **Revista Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 19, p. 34-54, 2018.

MARTINS, Heloísa. Metodologia Qualitativa de Pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, 2004.

MILHOME, Jaqueline; ROWE, Okazaki; SANTOS, Marcos. Existe relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional? **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

PEREIRA, Marriete; TREVELIN, Ana. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

PEREIRA, Valéria; PEÇANHA, Dóris. Qualidade de Vida no Trabalho: que Qualidade? *In:* SIMPEP, 13, **Anais eletrônico** [...]. Bauru, SP, Brasil, 2005.

POLZIN, Fernanda. **O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de trabalho**. 78 f. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019.

POLZIN, Fernanda; BERNARDIM, Marcio. Estágio não obrigatório: um estudo com universitários do Curso de Administração. **DiÁLOGO**, Canoas, n. 37, p. 83-97, 2018.

SANTOS, Elaine; MATTOS, Tassiane; PINTO, Rodrigo. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do campus porto – UEPEL. *In:* Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul, 15. **Anais eletrônico** [...]. Florianópolis, p. 1-14.

SANTOS, Eliane; LIMA, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: uma opção para o Bem-Estar do indivíduo no trabalho. **Rios Eletrônica-Revista Científica da FASETE**, v. 5, n. 5, p. 115-123, 2011.

SILVA, J. A. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo, SP: LTr, 2008.

TIMOSSI, Luciana; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz; FRANCISCO, Antonio. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEN**. Maringá, PR, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

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