

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO ICEAC/FURG EM ATIVIDADES DE ESTÁGIO

Carolina Souza Valoria (FURG) - carolvaloria@gmail.com

Flavia Czarneski (FURG) - flavia.furg@gmail.com

Lucas Santos Cerqueira (FURG) - lucas.cerqueira@furg.br

Resumo:

O presente artigo refere-se a uma pesquisa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos alunos (em atividades de estágio) do Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC da Universidade Federal do Rio Grande - FURG. O trabalho se justifica a partir da busca pelo entendimento atual das relações entre estagiário e empregador e se nelas agregam conhecimento, experiência, contribuição mútua e geram aprendizado de competências próprias na atividade profissional. Para isso, o modelo de Walton (1973) será utilizado para identificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos estagiários, com base em oito fatores de análise: (1) compensação justa e adequada, (2) condições de trabalho, (3) oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades, (4) oportunidade de crescimento e segurança, (5) integração social na organização, (6) constitucionalismo na organização, (7) trabalho e espaço total de vida e (8) relevância social do trabalho na vida. Os dados serão coletados através de um questionário que será enviado por e-mail aos alunos do ICEAC que realizaram atividades de estágio entre os anos de 2014 e 2015.

Palavras-chave: *QVT; Estágio; atividade profissional.*

Área temática: *GT-05 Comportamento Humano em Organizações*

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ALUNOS DO ICEAC/FURG EM ATIVIDADES DE ESTÁGIO

Carolina Valoria

Flávia Czarneski

Lucas Cerqueira

1. INTRODUÇÃO

Desde cedo, é comum crianças se perguntarem e questionarem o que serão quando crescerem. Com o passar dos anos e a suas análises, combinado aos aprendizados ao longo de sua escolaridade e trajetória pessoal, algumas delas decidem então, aprimorar suas habilidades e competências realizando um curso superior. Nele, aprenderão diversas teorias diferentes sobre a áreas escolhida.

Mas como aplicar esse conhecimento sem relacioná-lo com a prática? Um dos principais meios para alcançar esse objetivo é o estágio. As atividades de estágio são o primeiro contato dos alunos com a realizada prática de sua área de estudo.

Segundo a Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, 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 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.

Por anos, essa vertente era utilizada apenas para contratação de mão de obra barata, pela baixa remuneração e grande vontade dos estagiários em crescerem e aprenderem. Além disso, as tarefas atribuídas a eles eram de pouco uso intelectual, geralmente as que ninguém gostavam de fazer. E hoje? Qual a visão do estagiário e do empregador? O estágio está sendo utilizado como meio de experiência para agregar conhecimento? É nessa perspectiva que a nasce o interesse em pesquisar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos estagiários do Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC da Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

A QVT tem como temática principal o bem-estar e valorização do trabalhador, trazendo humanização, produtividade e eficiência no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o trabalho buscará entender quais as contribuições, relevância social, oportunidade de crescimento e outros fatores relevantes nas atividades de estágio, levando em consideração os oito fatores de análise apresentados por Walton (1973).

Tem-se como **objetivo geral** do presente trabalho analisar a QVT, baseado no modelo de Walton (1973), dos alunos do ICEAC da FURG em atividades de estágio entre os anos 2014 e 2015. Para alcançar tal objetivo, definiram-se os seguintes **objetivos específicos**: explicitar os aspectos legais relacionados à atividade de estágio; verificar como a atividade de estágio contribui para a sociedade formando o seu estagiário para o mercado de trabalho; investigar oportunidade nas atividades de estágio quanto ao crescimento e segurança profissional; levantar os benefícios na realização dos estágios; verificar como as atividades de estágio podem contribuir como oportunidades para uso e desenvolvimento da capacidade dos estagiários; evidenciar a contribuição do estágio como oportunidade de crescimento e carreira; investigar a relevância social da atividade de estágio quanto ao orgulho que o estagiário sentiu ao realizar a atividade de estágio.

Através das diversas experiências vividas e contadas pelos estudantes da Universidade Federal do Rio Grande, nasceu à vontade de estudar sobre a importância dos estágios em sua vida profissional e o quão considerável é ter um ambiente profissional qualificado para recebê-los e para repassar os conhecimentos práticos. A dificuldade em aliar a teoria com os problemas que aparecem no dia a dia organizacional é do conhecimento de todos e, por isso, é de fundamental importância conciliar o que foi aprendido em sala de aula com a realidade das empresas de sua futura área de atuação.

O presente estudo **justifica-se** pela carência de estudo e de avaliações referentes às atividades de estágio e suas contribuições para a formação de futuros profissionais. Durante muitos anos, o estagiário era visto como mão-de-obra barata onde a “aplicação” do seu conhecimento teórico era usada apenas para realização de tarefas no qual os empregados consideravam totalmente dispensáveis ou não gostavam de exercer. O entendimento da importância da atividade de estágio para os estagiários, professores, empresários, empregados em

geral, sociedade, poderá possibilitar uma nova percepção desta modalidade de ensino-aprendizagem.

No presente trabalho, acredita-se que o bom desempenho do estagiário na empresa e sua boa absorção de conteúdo poderão trazer-lhe benefícios em sua futura atuação em organizações onde será contratado futuramente, além de promover melhorias como estabilidade emocional, motivação, eficiência no trabalho, melhor autoimagem e desempenho. Além disso, a mudança positiva no ambiente de trabalho dos estagiários poderá acarretar vontade e interesse dos futuros estagiários para melhoria contínua da área e valorização da atividade tanto para os estudantes como para os empregadores, pois poderão usufruir os aprendizados e a capacitação de seus estagiários.

Na sequência, abordam-se temas como conceitos de trabalho, seus significados e sentidos; conceitos e modelos de qualidade de vida no trabalho; como funcionam as atividades de estágio no geral e, mais especificamente, nas ciências sociais aplicadas e suas legislações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho: significados e sentidos

Primeiramente, é importante definir a compreensão sobre a constituição de trabalho para adaptar à realidade de estágio, que nada mais é do que uma experiência profissional realizada por estudantes a fim de praticarem suas habilidades e competências.

Na visão de Engels apud Braz (2004) pode-se afirmar que o trabalho criou o próprio homem. Darwin descreveu os antepassados, raça de macacos antropomorfos e, baseado nisso, ele supôs as condições de vida daqueles seres. O autor descreve que foram encontradas modificações nas mãos dos macacos, pois, ao trepar, tinham que desempenhar funções distintas dos pés – recolher e sustentar alimentos, construir ninhos, telhados, se defender dos inimigos – e assim ele adotou a postura ereta.

A mão não é apenas o órgão do trabalho, é também produto dele: unicamente pelo trabalho, pela adaptação a novas e novas funções, pela transmissão hereditária do aperfeiçoamento especial assim adquirido. Unicamente pela aplicação sempre renovada

dessas habilidades transmitidas a funções novas e cada vez mais complexas foi que a mão do homem atingiu esse grau de perfeição. (ENGELS apud BRAZ, 2004, s/p)

Codo (2006) afirma que através do instrumento do trabalho, o homem transforma a história dos homens e é transformado com ela. Outro ponto de vista do autor sobre trabalho é o modo pelo qual se transmite significado à natureza; a identidade demanda significados para se estabelecer, comparecendo o trabalho, portanto, como um dos elementos essenciais na constituição da identidade.

Existem diversas formas e significados para a palavra ‘trabalho’. Na visão de Albornoz (2004) trabalho, além de atividade e exercício, também significa dificuldade e incômodo: ‘aqui vieram passar trabalho’, além disso, a autora cita os diferentes significados ativos, como, por exemplo, no português e no plural, trabalho significa preocupações, desgostos e aflições, ademais, no dicionário filósofo encontra-se que o homem trabalha quando põem em sua atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado. Já na física, por exemplo, a autora explica que trabalho é o nome do produto entre força e deslocamento que um corpo em movimento realiza no tempo. Na fisiologia, diz que um músculo realiza trabalho, embora não se possa supor nenhum objetivo consciente do próprio músculo.

Já na visão de Vieira (2012) o conceito de trabalho vai além, não se refere apenas ao trabalho remunerado e ao auto emprego, mas também a outras formas de trabalho mais ou menos valorizadas, como por exemplo, as tarefas domésticas.

Além dos conceitos do trabalho para autores citados, é de fundamental importância identificar o significado do trabalho para quem aplica esse conceito na prática todos os dias: os trabalhadores.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007) a partir desse constructo, o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Ainda se pode dizer que os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas.

Segundo Simoni apud Simoni (2006) o conceito de sentido do trabalho pode significar a forma pela qual homens e mulheres conseguem garantir sua subsistência e sobrevivência. Pode significar, também, a atividade que coloca em contato várias pessoas e possibilita a criação de laços sociais e afetivos de união (ou desunião). Pode ser também, a oportunidade para que cada um desenvolva a sua habilidade técnica maior. Pode ainda significar o ponto de referência de cada pessoa para se situar no seu contexto social e histórico. Pode ser tudo isso e mais alguma coisa, esse é o leque que se abre para cada ser humano: a possibilidade de entender o trabalho de várias e diferentes maneiras.

Antunes apud Antunes (2009) acredita que uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho, pois não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa.

O autor acredita também que o trabalho é uma atividade vital, que mesmo que se a vida humana se resumisse exclusivamente ao trabalho, como o mundo capitalista faz com que ela seja, seria também expressão de um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado. Se, por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, por outro devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social. Um fato desafiador destacado é de dar sentido auto constituinte ao trabalho humano e tornar a vida fora do trabalho também dotada de sentido.

A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar. (MORIN, 2001, p. 9).

Outro ponto a ser destacado é que para Oliveira et al. (2004), o trabalho fazendo sentido para o trabalhador, colabora com a organização por conseguir alcançar a eficácia sem a preocupação de programas de incentivo ao trabalhador. Apontam também que o sentido que as pessoas buscam no trabalho depende de fatores como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento porém nem sempre as empresas oferecem isso.

Corroborando, Dejours apud Tolfo e Piccinini (2007) acredita que o trabalho precisa fazer sentido para o indivíduo, seus pares e para a sociedade. Dejours apud Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig (2004) propõe que o trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa para o trabalhador uma forma de afirmar sua identidade por meio das atribuições individuais inseridas por ele na realização da tarefa. Desta forma, o sentido atribuído pelos indivíduos ao trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, relacionando com a ideia de finalidade e objetivo. Ao mesmo tempo confere ao operário a identificação com a tarefa permitindo o sentimento de realização e satisfação com a execução de um trabalho, além de sentir-se inserido no grupo ao ter seu trabalho reconhecido pelos pares.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Primeiramente, é importante destacar os sentidos e significados do trabalho relacionados com a qualidade de vida. Para os psicólogos Hackman e Oldhan apud Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho só teria sentido se fosse importante, útil e legítimo e apresentasse três características: (a) variedade de tarefas: o trabalhador consegue se identificar com a execução das suas tarefas devido à quantidade de suas variações. Conseqüentemente, o trabalhador conseguirá colaborar com suas competências; (b) trabalho não alienante: um trabalho não alienante é aquele no qual o trabalhador consegue entender o processo desde o seu começo até o seu término e percebe o significado do produto da tarefa como uma contribuição no ambiente social; (c) retorno (feedback) o indivíduo necessita saber como foi o seu desempenho para ser reconhecido ou para melhorar a sua performance.

Abordar sobre melhoria da qualidade de vida no trabalho visando o aumento do nível de satisfação dos empregados poderia parecer paradoxal, diante do momento desafiante e competitivo vivido pelas empresas, onde a escassez de recursos era uma constante. Entretanto, a necessidade das empresas em aumentar sua produtividade relacionada a cargos satisfatórios é algo cada vez mais difícil de atingir.

Aidar (1995) acredita que é difícil imaginar uma empresa satisfazendo com consciência os requisitos de qualidade a menos que seus bens e serviços sejam produzidos e prestados por pessoas com alto nível de qualidade pessoal. Assim, o ponto de partida para o desenvolvimento da qualidade em uma empresa deve ser o desempenho do indivíduo e sua atitude em relação a

qualidade. Altos níveis de qualidade pessoal contribuem para altos níveis de qualidade nos departamentos onde estão esses indivíduos. Departamentos com altos níveis de qualidade criam produtos e serviços de qualidade superior. A qualidade em todas essas áreas conduz a uma “cultura de qualidade”, a qual exerce influência sobre a empresa como um todo.

Da mesma forma, Albuquerque apud Limongi (1995) acredita que QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não se abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só no concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação.

A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários. A QVT se preocupa principalmente com dois aspectos importantes que é o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional. Com a necessidade das empresas se tornarem mais competitivas no mercado veio à busca incessante da qualidade total. Acompanhando esta qualidade total também surgiu a QVT, que está focalizada no potencial humano e no meio que convive em todos os sentidos. Um programa adequado de QVT busca uma organização mais humanizada e proporciona condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo. (MORETTI, 2003)

Para Limongi e Assis (1995) a QVT é uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

De acordo com Vieira e Hanashiro apud Carvalho (2013) a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo melhorar as condições no trabalho e também todas as demais funções, em qualquer que seja a natureza ou mesmo, nível hierárquico. Além disso, a QVT atua também nas

variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais a fim de possibilitar humanização do setor produtivo e, logicamente, obter resultados mais satisfatórios, seja para o colaborador, seja para a instituição empregadora. Assim, espera-se também da QVT, a diminuição do conflito entre o trabalhador e o capitalismo (organização).

É importante abordar alguns modelos que contribuam para a identificação da satisfação dos trabalhadores no seu ambiente organizacional.

Dentre eles, o mais abrangente é o modelo de Watson apud Carvalho et al (2013) pois ressalta que uma organização humanizada é quando se atribui responsabilidades e autonomia aos seus colaboradores, cujo nível varia de acordo com o cargo, bem como tem enfoque no desenvolvimento pessoal do indivíduo, proporcionando melhor desempenho dentro da instituição.

Para Werther e Davis apud Sant'anna et al., (2011) por sua vez, diversos fatores afetam a QVT, como: supervisão, condições de trabalho, projeto de cargos etc. No entanto, para os autores, a natureza do cargo constitui a variável que envolve mais diretamente o trabalhador pois os cargos são o elo entre as pessoas e a organização, bem como ser a necessidade da existência do cargo a própria razão das empresas necessitarem de recursos humanos. Para esses autores, ao se elaborar um projeto de cargos, deve-se levar em consideração três níveis: o organizacional, o ambiental e o comportamental.

No presente artigo, o modelo de Walton (1973) será utilizado pela sua amplitude de oito critérios. Nele, pode ser encontradas variações de acordo com a hierarquia e o tipo de trabalho realizado o que justifica o uso na atividade de estágio assim como outras dimensões que estão destacadas a seguir:

1. Compensação justa e adequada: renda (salário) adequada ao trabalho; equidade interna e externa.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho: jornada de trabalho; ambiente físico (seguro e saudável).
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades: autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade de habilidades; e retroação e retro informação.
4. Oportunidades de crescimento e segurança: possibilidades de carreira; crescimento profissional; e segurança do emprego.

5. Integração social na organização: igualdade de oportunidades; relacionamentos interpessoais e grupais; e senso comunitário.
6. Garantias constitucionais: respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas claras da organização.
7. Trabalho e espaço total de vida: papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
8. Relevância social da vida no trabalho: imagem da empresa; responsabilidade social pelos produtos/serviços; responsabilidade social pelos empregados.

2.3 Atividades de estágio

Segundo Colombo e Ballão (2014), o termo estágio foi citado pela primeira vez na literatura em 1080 e advém do latim medieval *stadium* que significa residência ou local para morar. Este, por sua vez, foi originado do latim clássico *stare* que significa “estar num lugar”. Em 1630, *stage* (em francês antigo) apareceu na literatura referindo-se ao período transitório do treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister. Era o período que um cônego (padre) deveria residir na igreja, antes de entrar de posse de seus direitos por completo. Daí deriva o termo “residência”, usado para indicar o estágio ou tempo de tirocínio (prática ou noviciado) para a profissionalização médica. Desde o nascimento no latim, o termo “estágio” sempre esteve vinculado à aprendizagem posta em prática num adequado local sob supervisão.

No caso europeu, segundo Zabalza (2015), a Carta pela Qualidade do Estágio afirma que, para efeito de acordos que o documento programático recolhe, entende-se por estágio (tirocínio em italiano) três tipos de situações:

Um período de tempo de trabalho, durante a Educação Superior, que comporta a atribuição de créditos e durante o qual o estudante estagiário desfruta do status de estudante, bem como de acesso a serviços do tipo de empréstimos, financiamentos, alojamento para estudantes, seguros, bolsas de estudos, entre outros.

Um período de trabalho, desenvolvido fora do âmbito da instrução formal (ou, inclusive, uma vez obtido o diploma de estudos) que não comporta a atribuição de créditos formativos para o diploma. Alguns estágios que entram nesta definição não possuem um estatuto jurídico e podem ser, portanto, considerados ilegais.

Qualquer outra forma de experiência de trabalho similar a estar oferecidas aos jovens como oportunidade de aprendizagem baseada no trabalho.

Já no Brasil, a lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 conceitua o estágio como: o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Outras características apontadas são: faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando; visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho; e poderá ser obrigatório ou não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso. Sendo o obrigatório definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma e o não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

De acordo com Colombo e Ballão (2014), no Brasil, as mudanças no conceito de estágio foram acompanhadas pela legislação educacional. Os debates em torno de uma nova legislação sobre estágio ocorrida no Congresso Nacional Brasileiro, a partir da primeira década do século XXI, demonstrou a existência de um confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco no interesse da escola e os que focavam o interesse das empresas.

Maurer, Weiss e Barbeite apud Zabalza (2015) definem o estágio como a aprendizagem obtida a partir de atividades fundamentadas no trabalho ou que derivam de um contexto de trabalho ou de uma colocação profissional. A dificuldade para definir “estágio”, segundo os autores, está nas muitas variações e modelos concretizados conforme a época histórica, os países e as profissões. Por meio do estágio pretende-se estabelecer uma alternância ou complementação dos estudos acadêmicos com a formação em centros de trabalho. Em sua formação, os estudantes passam um período de sua formação em universidade e/ou centros de formação específicos e outro período em instituições de acordo com sua área de atuação. Salvo essas condições constantes, todas as outras características do estágio podem variar de um programa para outro.

Zabalza (2015) acredita que um estágio que funcione bem em um projeto de formação pode não funcionar (por ser incoerente pouco adequado ou não funcional) em outro ou, quando se extrapola modelos de estágios de outros contextos (a formação profissional, por exemplo) ou de outras carreiras (medicina, educação, etc.) Desenhos do estágio adequados aos propósitos formativos e de emprego dos referidos programas de formação podem não ser aplicáveis a programas de formação de profissionais de outros âmbitos.

3 METODOLOGIA ADOTADA

Segundo Rampazzo (2005) a pesquisa é um procedimento reflexivo, sistemática, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área do conhecimento. Dessa forma, a pesquisa é uma atividade voltada para solução de problemas por meio de processos do método científico. Existem três elementos que caracterizam a pesquisa: (a) levantamento de algum problema, (b) a solução à qual se chega, (c) os meios escolhidos para chegar a essa solução, a saber, os instrumentos científicos e os procedimentos adequados. Para atingir o objetivo do presente artigo, a fim de analisar a QVT dos estagiários do ICEAC da FURG, a metodologia adotada para o estudo é de caráter quantitativo descritivo que segundo Souza, Santos e Dias (2013) têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Rampazzo (2005) contribui, afirmando que a pesquisa descritiva, observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los, ou seja, sem a interferência do pesquisador.

A população conta com os alunos do ICEAC da FURG que realizaram estágio no período de 2014 e 2015. A amostra será composta pelos alunos que responderem ao questionário enviado via e-mail.

A pesquisa também se caracteriza como qualitativa. Segundo Souza, Santos e Dias (2013), essa abordagem parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto e não se reduz a um rol de dados isolados: o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. Tem um ambiente como fonte direta de dados.

A população para essa abordagem é composta pelos alunos do último ano dos três cursos do ICEAC (Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas). Os alunos que aceitarem a proposta farão parte da pesquisa e comporão a amostra. Para obter os resultados, será realizada uma entrevista semiestruturada com roteiro previamente estabelecido. Entrevista, segundo Pádua (2007), é utilizada em pesquisas de campo, e possibilita que os dados sejam analisados quantitativa e qualitativamente, se constitui como técnica muito eficiente para obtenção de dados referentes ao comportamento humano. A autora caracteriza a entrevista semiestruturada sendo um como um conjunto de questões organizadas pelo pesquisador sobre o tema que está sendo estudado, mas permite e incentiva que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, a palavra trabalho será entendida seguindo a visão de Codo (2006) que afirma que, através do instrumento do trabalho, o homem transforma a história dos homens e é transformado com ela. Além disso, identifica que o trabalho é o modo pelo qual transmitimos significado à natureza e, a partir dele, se consegue a constituição da identidade do indivíduo. Assim, além do estágio ser considerado uma etapa de construção na vida profissional, é também uma construção na identidade do indivíduo, pois através dele é possível entender o sentido e o significado do trabalho tanto para si, tanto para seus pares, tanto para a sociedade em geral, contribuindo com seus saberes e sendo retribuído pela ideologia de ter um objetivo de vida a ser cumprido.

A pesquisa utilizará como perfil a atividade de estágio dos estudantes de ciências sociais aplicadas na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, e analisará o estágio não obrigatório que, segundo o site oficial do curso de Administração da própria Universidade, é de natureza curricular para o curso, sendo de caráter eminentemente prático, com o devido acompanhamento didático-pedagógico, objetivando proporcionar ao futuro bacharel experiências em atividades peculiares à profissão. De acordo com a Instrução Normativa no 01/2009 da Pró-reitora de Graduação da FURG, em conformidade com a Lei no. 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio), só poderá realizar estágio extracurricular o aluno que atender as condições estabelecidas no Projeto Político Pedagógico do Curso de Administração, Contábeis e Economia.

O Estágio também possibilita um feedback contínuo dos conteúdos apresentados, mediante integração e diálogo da prática externa e da teoria acadêmica. Estágio Supervisionado obrigatório é a atividade de "preparação básica para o trabalho" e de aprendizagem profissional, social e cultural oferecida ao estagiário. Situações reais de trabalho proporcionadas por empresas públicas ou privadas, sob a responsabilidade e orientação da instituição acadêmica de onde provém o estagiário, para o desenvolvimento de atividades relacionadas à sua área de formação profissional. Tem por finalidade consolidar os conhecimentos, mediante a reflexão crítica sobre práticas e a ressignificação do que se aprendeu em sala de aula.

REFERÊNCIAS

AIDAR M. M. Qualidade humana: as pessoas em primeiro lugar. 2. ed. São Paulo: Maltese, 1995, 85p.

ALBORNOZ, S. O que é trabalho? 6 ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispões sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 24 mai. 2016.

BRAZ, J, O papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem, 2004. Disponível em <https://www.marxists.org/portugues/marx/1876/mes/macaco.htm>. Acesso em: 24 jun. 2016.

CARVALHO, J.F.; MARTINS, E. P. T.; LUCIO, L.; PAPANDREA, P.J.; Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Educação em Foco, Edição nº 7, 09/2013, 24p.

COLOMBO, I.M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil, Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. 53, jul./set. 2014, 172p.

LIMONGI, A.; ASSIS, M. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos e desafios. RAE Light, mar/abr, 1995. Disponível em: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_s0034-75901995000200014.pdf. Acesso em: 24 jun. 2016.

LIMONGI, A.; ASSIS, M. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos e desafios. RAE Light, mar/abr, 1995.

- MORETTI, Sivinha. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana, 2003. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2016.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 41, n. 3, jul-set, São Paulo, 2001.
- OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D.S.; SCHWEIG, C.; Buscando o sentido do trabalho, In Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Porto Alegre, RS: ANPAD., 2004.
- PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. Metodologia da pesquisa: Abordagem teórico-prática/Elisabete Matallo Marchesini de Pádua. 10. ed. Campinas: Papirus, 2004.
- RAMPAZZO, L. Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 3.ed. São Paulo: Loyola, 2005.
- SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- SIMONI, M. Sentidos do trabalho humano. PORTO, M; BARTHOLO, R (orgs). 1 ed. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2006.
- SOUZA, G.S.; SANTOS, A.R.; DIAS, V.B.; Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do processo de aprendizado. Porto Alegre: Animal, 2013.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicol. Soc., Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38- 46, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2016.
- VIEIRA, D. A. Transição do ensino superior para o trabalho: o poder da auto eficácia e dos objetivos profissionais. 1 ed. Porto: Grupo Editorial Vida Economica, 2012, 26p.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Slow Management Review, Cambridge, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Slow Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- ZABALZA, M.A. O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária. 1 ed. São Paulo: Cortez, 2015.