



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

KEROLEN DE ALMEIDA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção dos
funcionários de associações de notários e registradores do
Brasil**

Brasília – DF

2023

KEROLEN DE ALMEIDA SANTOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção dos funcionários de associações de notários e registradores do Brasil.

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Ms.Elizânia de Araújo Gonçalves

Brasília – DF

2023

KEROLEN DE ALMEIDA SANTOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção dos funcionários de associações de notários e registradores do Brasil

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Kerolen de Almeida Santos

Mestre, Elizânia de Araújo Gonçalves
Professora-Orientadora

Mestre, Olinda Maria Gomes Lesses,
Professora-Examinadora

Mestre, Roque Magno de Oliveira
Professor-Examinador

Brasília, 15 de fevereiro de 2023

Para Kael, Theo, Heytor e Manu, que saibam o poder que tem nas mãos e que entendam e desfrutem dos benefícios da educação, da dedicação e comprometimento com sua própria vida e com o mundo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ser minha fonte de força, amor e refúgio em todos os momentos da vida.

Aos meus familiares em especial a minha mãe Keila, que nunca mediu esforços para me auxiliar com todo amor, carinho e força e ao meu filho Kael que trouxe diretamente do céu uma sede de vida e força para que eu pudesse correr atrás dos meus objetivos e ser melhor que eu mesma a cada dia.

Aos meus amigos que sempre estiveram por perto para acalmar e incentivar, mesmo quando a vontade era de desistir, que sempre acreditaram que tudo daria certo e seguraram a minha mão, em especial meus irmãos, Keliane e Kayky, minhas comadres Janaina e Yana e aos meus amigos do curso de graduação, Letícia, Maria Tereza, Lais e Pedro que tornaram a caminhada dentro da Universidade mais leve e sempre foram grandes exemplos.

Agradeço também a Ad&m Empresa Júnior do curso de administração que me acolheu de braços abertos e por meio da vivência empresarial prática me ensinou que a autonomia, inovação, comprometimento e dedicação podem me levar a resultados e lugares inimagináveis.

A minha orientadora que foi luz no meu caminho, me impulsionando e me guiando para que o trabalho fosse concluído com êxito.

E aos funcionários das associações de notários e registradores do Brasil que tornaram possível a realização desta pesquisa.

O caminho da vida pode ser o da liberdade e da beleza, porém nos extraviamos. A cobiça envenenou a alma dos homens levantou no mundo as muralhas do ódio e tem-nos feito marchar a passo de ganso para a miséria e morticínios. Criamos a época da velocidade, mas nos sentimos enclausurados dentro dela. A máquina, que produz abundância, tem-nos deixado em penúria. Nossos conhecimentos fizeram-nos céticos, nossa inteligência, empedernidos e cruéis. Pensamos em demasia e sentimos bem pouco. Mais do que de máquinas, precisamos de humanidade. Mais o que de inteligência, precisamos de afeição e doçura. Sem essas virtudes, a vida será de violência e tudo será perdido.

Charles Chaplin, em O Grande Ditador

RESUMO

A Reestruturação Produtiva exigiu que as organizações se adequassem a um formato mais produtivo e eficiente de trabalho, o que sem dúvidas teve efeitos profundos também do ponto de vista dos próprios trabalhadores, como indivíduos e grupos, demandando novas competências e inserindo no contexto laboral novas exigências físicas, afetivas e psicológicas. Essas novas exigências colocaram em evidência o indivíduo e, em consequência disso, sua saúde, sua Qualidade de Vida no Trabalho e seu Bem-Estar . Esta pesquisa foi realizada com uma amostra de trabalhadores de associações de notários e registradores do Brasil, com o objetivo de analisar a percepção que os funcionários possuem a respeito de sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Pautado na abordagem preventiva da Qualidade de Vida no Trabalho. A fundamentação teórica baseou-se na Reestruturação Produtiva, no Custo Humano do Trabalho e nas abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho. A coleta de dados foi feita de forma online. A análise dos dados foi feita com o uso do excel do SPSS e de análise de conteúdo. Concluiu-se que, a maior parte das queixas dos servidores é oriunda da falta de reconhecimento e crescimento profissional e a organização está em com uma boa média global de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a escala psicométrica de análise dos resultados do IA_QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Abordagem preventiva

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1. Contextualização.....	8
1.2. Formulação do problema	12
1.3. Objetivo Geral	12
1.4. Objetivos Específicos	12
1.5. Justificativas.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1. Reestruturação Produtiva.....	15
2.2. Custo Humano do Trabalho	17
2.3. Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
2.4. Abordagem Assistencialista de QVT	20
2.5. Abordagem Preventiva de QVT	21
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	24
3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	24
3.2. Caracterização da organização objeto do estudo	24
3.3. Participantes da pesquisa	25
3.4. Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	28
3.5. Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	31
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	34
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	54

1. INTRODUÇÃO

Nesta seção serão apresentados o objeto e o contexto de pesquisa, sendo dividida em cinco partes: contextualização, formulação do problema, objetivo geral, objetivos específicos e justificativas.

1.1. Contextualização

A partir da segunda metade do século passado (1975), mudanças em diversos aspectos da sociedade trouxeram para os trabalhadores e para os empregadores uma nova realidade, repleta de inovações tecnológicas e mudanças nos âmbitos social, político e econômico. As mudanças ocorridas nesse período impactaram a vida dos funcionários, visto que o empregador passou a buscar diferenciais competitivos para suas organizações por meio do aumento da produção, redução de custos e melhoria da qualidade, baseados no Taylorismo, no Fordismo, e no Toyotismo, o que fez com que tivessem de assumir um compromisso de gestão que equilibrasse essa intensificação do trabalho com o bem-estar do trabalhador e da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (DESCANIO; LUNARDELLI, 2007). Nesse cenário, percebeu-se que o indivíduo influenciava de maneira direta a produtividade da organização e que sua Qualidade de Vida no Trabalho alterava seu rendimento, ficou claro que o enfoque hard da administração científica do trabalho não era suficiente para conciliar produtividade e saúde no trabalho.

Do ponto de vista político-econômico global, o aumento do preço do petróleo e das taxas de juros, a redução do papel do Estado no mercado, políticas governamentais de valorização do capital financeiro, flexibilização dos contratos de trabalho e o aumento crescente das taxas de desemprego contribuíram para uma crise no modelo capitalista e, conseqüentemente, nos modelos de gestão organizacional. Esse cenário de mudanças é atualmente denominado de Reestruturação Produtiva (RP). A RP instaurou-se em 1970 e está em curso

atualmente, operando mudanças institucionais constantes nas relações de produção, de trabalho e no papel dos estados nacionais (BAUMGARTEN, 2002).

Segundo (FERREIRA, 2016) o fenômeno da RP pode ser definido como a busca, por parte das organizações, de harmonizar (compatibilizar) mudanças exigidas pelo contexto no qual estão inseridas com as suas capacidades em termos de gestão, incluindo alterações em suas estruturas, políticas, programas, processos, relações de trabalho, tecnologias, pessoal entre outros. Do ponto de vista dos Estados, as principais mudanças trazidas pela Reestruturação Produtiva foram: mudanças no aparato jurídico que normatizam as relações de trabalho e o processo produtivo, investimento intensivo em inovações tecnológicas, especialmente na automação e na informatização do processo de produção de mercadorias e serviços e introdução de ferramentas informatizadas como facilitadoras da gestão flexível da produção e do trabalho.

Em suma, a Reestruturação Produtiva exigiu que as organizações se adequassem a um formato mais produtivo e eficiente de trabalho, o que certamente teve efeitos profundos também do ponto de vista dos próprios trabalhadores, como indivíduos e grupos, demandando novas competências e inserindo no contexto laboral novas exigências físicas, afetivas e psicológicas. Essas novas exigências colocaram em evidência o indivíduo e, em consequência disso, sua saúde, sua Qualidade de Vida no Trabalho e seu Bem-Estar.

Em torno desse contexto da Reestruturação Produtiva, a temática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando cada vez mais espaço nas agendas das organizações (FERREIRA, 2012). Pois ela trás alternativas às mudanças advindas da RP, para que a atualidade tenha ferramentas para pensar e lidar com as situações, trazendo benefícios aos colaboradores e consequentemente à produtividade da empresa sejam elas públicas ou privadas.

A origem da Qualidade de Vida no Trabalho como campo de estudo e gestão organizacional pode ser encontrada no pós-segunda guerra, como consequência da implantação do Plano Marshall, para a reconstrução da Europa (VIEIRA, 1993), e ao longo das décadas produziu vários enfoques. Na década de 1960, enfatizou aspectos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho; na década de 1970, aspectos como a melhoria das condições e ambientes de trabalho, na busca de maior satisfação e produtividade; e, na década de 1980,

adquire importância como um conceito globalizante, na busca de enfrentar as questões ligadas à produtividade e à qualidade total, associadas à saúde do trabalhador (ZAVATTARO, 1999).

Atualmente a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser considerado um tema relevante, tanto do ponto de vista científico, como aplicado. Segundo - Macedo, 2004; May, 1999 -, o interesse de empresários e gestores na QVT tem mais de meio século. Mas somente a partir da década de 1970, passou a ser objeto de preocupação e investimento (FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009). Nos dias de hoje, os funcionários passaram a ser considerados ativos importantes para a organização e indispensáveis para o seu sucesso. A partir do momento que os funcionários possuem um vínculo com a organização, buscam realização, compreensão, um ambiente de trabalho agradável e remuneração justa, além de desempenho e produtividade. Segundo Limongi-França (2014, p.549):

As pessoas vinculadas a uma organização têm desejos e necessidades associadas ao seu contrato psicológico e jurídico de trabalho. Inspirações pessoais são mediadas pelo contrato formal ou informal de trabalho e modeladas pela cultura organizacional e o ambiente no entorno. As vontades e inspirações são mobilizadas pelo desejo de valorização e apoio à hábitos saudáveis, reconhecimento e realização pessoal na carreira e, especialmente, vivência de um trabalho significativo.

As organizações – por sua vez – criam e realizam ações e programas que levam à gestão da qualidade de vida no trabalho, com inúmeros objetivos, entre eles: gerenciar pessoas de forma ética e responsável nas exigências de produtividade, proporcionar um ambiente com relações humanas positivas, aperfeiçoar desempenho pessoal e coletivo e gerenciar fatores psicossociais de capacidade para o trabalho.

Do ponto de vista da produção do conhecimento e das práticas organizacionais, pode-se dizer que, genericamente, há duas principais abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho: uma de viés assistencialista (hegemônica) e, outra, de viés preventivo. A maior parte dos estudos relativos a temática de QVT, de viés assistencialista, inclui trabalhos como o de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Limongi-França (2005) e tratam da relação entre bem-estar e produtividade dentro das organizações tendo o indivíduo como a principal variável

de ajuste; em suma, quando se tem um problema relacionado à saúde e à produtividade do trabalhador, não se altera o contexto organizacional, mas sim procura-se aumentar a resistência do trabalhador ao contexto não favorável (FERREIRA, 2006). Com a abordagem assistencialista o que se busca são formas de compensar o desgaste do trabalhador, e não enfrentar ou eliminar as causas do problema que, muitas vezes encontram-se no contexto organizacional, e não no indivíduo. Já a abordagem preventiva, contra hegemônica e mais recente, busca agir nas possíveis causas do mal-estar no trabalho, removendo-as ou atenuando-as do contexto de trabalho, sendo que o bem-estar e a produtividade do trabalhador ocorrem como consequência desse processo (FERREIRA, 2009).

Até o momento deste estudo são desconhecidas Políticas ou Programas de Qualidade de Vida no Trabalho dentro das Associações dos Notários e Registradores do Brasil, o que faz deste estudo de grande valia, que poderá demonstrar a partir das percepções coletadas um rumo que pode ser tomado dentro das associações do ponto de vista da QVT. As associações foram criadas exclusivamente para defesa dos cartórios perante o judiciário, com o passar dos anos, diversos projetos e parcerias com os cartórios e órgãos do judiciário, fizeram com que as associações assumissem outras frentes, tais como, suporte à educação, desenvolvimento de pesquisas, eventos, prêmios, conscientização entre outras. Isso fez com que funcionários de outras áreas precisassem ser contratados e equipes mistas foram se formando. Com o decorrer dos anos percebeu-se, principalmente dentro da sede nacional, grande número de ausências por motivo de saúde, relações conflituosas dentro do ambiente de trabalho e até mesmo entre associações.

E é nesse contexto descrito brevemente que o presente trabalho pautado na abordagem preventiva de Qualidade de Vida no Trabalho, se insere. O trabalho teve como objetivo principal analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de Associações de Notários e Registradores espalhados pelo Brasil. Para isso, o texto a seguir está estruturado da seguinte forma: 1. Introdução, onde é feito um apanhado mais geral do tema estudado, a formulação do problema, identificação do objetivo geral, dos objetivos específicos e onde são apresentadas as justificativas do estudo. 2. Referencial Teórico, onde é feito um aprofundamento das teorias e conceitos importantes para fundamentação da pesquisa; 3. Métodos e

Técnicas de Pesquisa: nesse tópico é feita a descrição geral da pesquisa, caracterização da organização analisada, são apontados os participantes do estudo, o instrumento que foi utilizado para a pesquisa e os procedimentos utilizados para coleta e análise de dados; e 4. Resultados e Discussão, onde serão analisados e discutidos os resultado, com a descrição detalhada dos fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e uso da informática e por fim; 5. Conclusão e Recomendações: onde serão apresentadas a conclusão e recomendações para estudos futuros e destaque dos fatores determinantes observados no estudo.

1.2. Formulação do problema

Com base no contexto descrito anteriormente a Qualidade de Vida no Trabalho demanda a ampliação de pesquisas que aumentem a compreensão e identificação da percepção da Qualidade de Vida dos trabalhadores. Assim foi definida a pergunta de pesquisa: Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de associações de notários e registradores do Brasil?

1.3. Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de funcionários de associações de notários e registradores espalhados pelo Brasil.

1.4. Objetivos Específicos

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- Descrever a percepção dos participantes sobre a organização do trabalho, as condições, o reconhecimento, as relações socioprofissionais, o uso da informática e as práticas de gestão nas Associações dos Notários e Registradores do Brasil.
- Descrever as fontes de Bem-Estar e Mal- Estar no trabalho de acordo com a percepção dos participantes.
- Discutir pontos positivos, negativos e possíveis soluções a respeito da percepção dos participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Associações de Notários e Registradores do Brasil.

1.5. Justificativas

A escolha do tema de pesquisa abordado neste estudo se deu a partir da curiosidade e interesse da autora em descobrir como as pessoas poderiam tornar-se mais saudáveis em seu ambiente de trabalho, principalmente quando esses são compostos de equipes de trabalho relativamente pequenas. A partir do estudo de questões relativas à Qualidade de Vida no Trabalho e aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), a autora buscou subsídios para a compreensão da percepção dos funcionários acerca da Qualidade de Vida no Trabalho e como o Bem-Estar do trabalhador pode ser melhorado em seu ambiente de trabalho.

Colocado o tema e objetivo da pesquisa, percebe-se uma grande importância do ponto de vista organizacional, social e acadêmico, pois o presente estudo pode oferecer subsídios para conhecimento e enfrentamento dos indicadores críticos que interferem na satisfação das pessoas em seu ambiente de trabalho, promovendo maior engajamento, reflexão e possivelmente uma melhora na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários e melhoria dos serviços prestados pelos mesmos.

No âmbito organizacional, os resultados obtidos ofereceram um panorama geral de como os funcionários estão percebendo a Qualidade de Vida no Trabalho dentro das associações, tendo por base fatores referentes às condições de trabalho, a organização do trabalho, às relações socioprofissionais de trabalho, ao

reconhecimento e crescimento profissional e ao uso da informática, com rigor científico, o que pode contribuir para melhorias e/ou mudanças da abordagem de QVT dentro da organização, permitindo a elaboração de ações que venham a consolidar tais fatores na organização, a partir dos resultados obtidos apresentados neste estudo.

No âmbito social o cliente direto das organizações, os tabeliães e funcionários dos cartórios de todas as especialidades em geral poderão receber um melhor atendimento, podendo sanar suas dúvidas, verem seus projetos sendo implementados e terem seus interesses devidamente defendidos pelas associações, por meio de funcionários satisfeitos. Os clientes indiretos das associações, os usuários dos cartórios poderão ganhar um melhor atendimento, através de práticas realizadas por meio das Associações de Notários e Registradores do Brasil (Anoreg's), como treinamentos, prêmios que incentivem a melhoria da gestão do cartório e atendimento ao público em geral e realização de eventos possibilitando o compartilhamento de boas práticas entre os titulares e funcionários de cartórios.

No âmbito acadêmico a pesquisa foi importante, pois os estudos de QVT, que trazem como abordagem o viés preventivo, ainda carecem de mais pesquisas para o seu fortalecimento, e este estudo estimula a expansão de pesquisas e análises que adotem a abordagem preventiva, ainda assim, sem desconsiderar demais abordagens em sua discussão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentadas e discutidas as premissas teóricas do estudo. Serão abordadas questões relativas à Reestruturação Produtiva, Custo Humano do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1. Reestruturação Produtiva

No final da década de 1970 iniciou-se o processo de Reestruturação Produtiva para que fosse superada a crise no sistema produtivo dos países ocidentais, de feição taylor-fordista (BRAVERMAN apud FERREIRA, 2009), que teve como influência diversos fatores. A RP surgiu em um período no qual as organizações se viram obrigadas a repensar o modo como vinham administrando sua força de trabalho versus sua busca por excedente de recursos.

Segundo Ferreira (2009) “A reestruturação produtiva toma mais forma e conteúdo a partir da reestruturação econômica mundial, que ganha força nas décadas de 1980 e 1990”. Esses cenários e fenômenos tiveram como características principais: investimento em inovações tecnológicas, em busca da automação e informatização do processo de produção; introdução de ferramentas informatizadas, possibilitando o enfoque de gestão flexível da produção e do trabalho; e mudanças jurídicas na normatização das relações de trabalho e do próprio processo produtivo.

O impacto da reestruturação produtiva nas organizações se apresentou em três níveis de análise, segundo Antloga, Ferreira (2011):

“1. Na produção de mercadorias e serviços: que a partir de novas tecnologias aumentou sua performance, porém as relações jurídicas entre o empregado e o trabalhador entraram em desequilíbrio

2. Nos trabalhadores: a reestruturação produtiva exigiu que os trabalhadores fossem mais comprometidos, fizessem seu trabalho com excelência, mesmo que as

condições de trabalho não fossem as melhores, os funcionários também não poderiam questionar as regras e/ou interferir nos processos decisórios.

3. Nos cidadãos-usuários dos serviços públicos: que sofreram com o mal serviço prestado por funcionários insatisfeitos.”

Ou seja, a Reestruturação Produtiva é o planejamento e a execução de uma transformação do sistema produtivo de trabalho nas organizações através de uma “combinação mais adequada de modelos produtivos” (TUMOLO, 2001), que busca a alta produtividade e maior controle dos trabalhadores. Esse fenômeno está o cerne das principais questões acadêmicas e aplicadas sobre QVT na atualidade, pois a população está cada vez mais ciente de sua cidadania, o que os torna mais exigentes quanto aos seus direitos provocando uma série de impactos as organizações (FERREIRA; FERREIRA; ANTLOGA; BERGAMASCHI, 2009).

A parcial falência do paradigma Taylor-Fordista de produção criou a necessidade da concepção e da adoção de uma nova ordem econômica mundial, relacionada aos meios de produção. Este paradigma, atualmente vigente, não cindiu com a cultura anterior a Taylor e Ford. Pelo contrário, a radicalizou. (FERREIRA, 2011). Algumas consequências dada a RP são: aumento nos índices de absenteísmo, doenças e acidentes no trabalho e de licenças por motivos de saúde, além do descompasso de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho que não buscam realmente a causa raiz dos problemas dentro do ambiente organizacional. Caracterizado por Ferreira como o “Ofurô Corporativo”, das atividades oferecidas pela organização para apaziguar os males que elas mesmas causam.

Com a Reestruturação Produtiva foi exigido que o trabalhador tivesse um perfil bastante claro: eficiente, eficaz, disciplinado, produtivo, resiliente (flexível) (FERREIRA, 2011), com isso o trabalhador passou a ser cobrado por essas características e devido o fenômeno de reestruturação produtiva houve a intensificação do mal-estar no trabalho, o que aumentou o interesse de investigação do tema Qualidade de Vida no Trabalho, área científica do conhecimento interessada em investigar as características do contexto de trabalho (FERREIRA, 2011). Neste cenário, o custo humano do trabalho se transforma predominantemente em produtor de mal-estar, potencializando acidentes e doenças entre trabalhadores (FERREIRA, 2011). Neste cenário de metamorfoses no âmbito da produção, a premissa da flexibilização vai se afirmando com um dos pressupostos centrais da chamada Reestruturação Produtiva (Leite, 1994)

2.2. Custo Humano do Trabalho

De acordo com Ferreira (2006) “o Custo Humano do Trabalho (CHT) é o dispêndio exigido dos funcionários, (individualmente ou coletivamente), nas esferas física, cognitiva e afetiva para execução de suas atividades (formais e/ou informais), presentes no Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS).” O CPBS caracteriza-se como (...) os *lócus* material, organizacional e social onde se operam as atividades de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada (FERREIRA & MENDES, 2009, P.41).

Na esfera física a exigência se caracteriza pelos custos fisiológico, corporal e biomecânico envolvidos para a execução adequada da tarefa. Na esfera cognitiva a exigência está caracterizada pelo custo mental, relacionado a capacidade intelectual envolvida na tomada assertiva de decisões em conjunto com a memória e o nível de concentração. Na esfera afetiva, a exigência está caracterizada pelo custo emocional vinculado ao trabalho, influenciando diretamente sobre a expressão do humor, das reações e dos sentimentos. A pressão e o desgaste envolvidos nas condições de trabalho podem produzir prejuízos que vão da escala individual (saúde e bem estar dos funcionários) à escala organizacional (resultados da empresa).

Para Ferreira (2016), o CHT abrange as propriedades humanas do pensar, do agir do sentir que, por sua vez, caracterizam e traçam os perfis dos modos de ser de viver dos trabalhadores nos contextos de produção de mercadorias e serviços.

O CHT está diretamente relacionado à percepção de QVT e aos fenômenos que dão origem ao atual contexto no qual se encontra o mundo do trabalho .O estudo do Custo Humano do Trabalho, é de grande valia para uma compreensão ampla do que esses custos podem causar na organização e nos funcionários e para maior compreensão das variáveis que podem interferir na Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3. Qualidade de Vida no Trabalho

Após a Segunda Grande Guerra Mundial, uma série de acontecimentos em âmbitos econômicos, políticos e sociais, contribuíram para que a forma de tratamento dos trabalhadores fosse alterada, pois a produtividade do empregado precisava ser garantida a qualquer modo, portanto percebia-se uma preocupação maior por conta da produtividade do trabalhador do que de fato com o seu bem-estar. A criação dos primeiros programas de segurança no trabalho, que de fato estavam preocupados com a integridade dos trabalhadores, foram difundidos nas décadas de 1930 e 1940, segundo (FERREIRA R.R., FERREIRA. M.C., ANTLOGA & BERGAMASCHI, 2009). Já na década de 1970, foi publicado o clássico estudo de Walton (1973), que propunha o equilíbrio entre trabalho e vida, mostrando que a organização também tinha um papel social importante e deveria associar produtividade com os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT's). Walton elencou oito fatores que expressam a QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida e relevância social.

Na década de 1970, Hackman e Oldham (1975), também publicaram estudos nos quais segundo apud (FREITAS E SOUZA, 2009), o conceito de “Qualidade de Vida no Trabalho” é diretamente associado aos níveis de percepção dos colaboradores ligado aos seguintes quesitos: satisfação com a atividade encarregada (identificação e motivação com a identidade da tarefa, variedade de atividades), nível de autonomia em relação ao cargo, atividade e organização, feedback ou retorno das chefias e possibilidade de crescimento dentro da empresa (mobilidade dos cargos e ascensão salarial). Westley (1979) também publicou estudos seguindo a linha de que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida com a conjunção das dimensões econômica, política, psicológica e sociológica, que se relaciona, afetando a percepção de bem-estar do indivíduo.

Já no contexto brasileiro, segundo (Limongi-França, 2014, p. 554):

[...]a partir dos anos 1990, junto com as ações de gestão da qualidade de processos e produtos e a evolução da consciência social e do

direito à saúde, reforçada pela necessidade de renovação do estilo de vida, multiplicaram-se ações, estudos, práticas e esforços gerenciais na direção da qualidade pessoal. Esse cenário inclui abordagens sistêmicas, gestão participativa, diagnósticos de clima organizacional, educação nutricional, promoção da saúde, aprofundamento das propostas preventivistas, relações de trabalho e sindicais, ações ergonômicas e cuidados com a saúde mental do trabalho, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura. Desde o início do terceiro milênio, questões de cidadania, consumo responsável, felicidade como valor, responsabilidade socioambiental e “metas do milênio” também vem sendo articuladas aos programas de qualidade de vida no trabalho.

Segundo Ferreira (2006) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas independentes. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. E sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais e específicas que estes constroem sobre o contexto de trabalho no qual esteja inseridos, indicando o predomínio da experiência de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Para Ciborra e Lanzara (1985), são várias as definições de expressão QVT, ora associando-a às características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham. Em outros casos, segundo estes autores, considera-se que a QVT é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade.

Na literatura estudada, observa-se a existência de duas abordagens principais de Qualidade de Vida no Trabalho, em especial no Brasil. A abordagem assistencialista e a abordagem preventiva.

2.4. Abordagem Assistencialista de QVT

A abordagem assistencialista de QVT é a abordagem mais próxima à concepção clássica, onde se concentram grande parte dos estudos dos autores mais conhecidos e citados dentro dessa temática. Essa abordagem é de natureza compensatória e paliativa, limitando-se pela atividade antiestresse, pela busca de compensação do desgaste sem eliminar de fato a sua fonte, considerando o indivíduo como variável de ajuste.

Segundo Ferreira (2006) “nesse cenário, a QVT assistencial significa aumentar custos, perder a tão desejada competitividade e, principalmente, fazer coro a uma queixa frequente de dirigentes e gestores: baixa adesão dos trabalhadores”.

Segundo Ferreira (2008), a abordagem assistencialista de QVT possui três características básicas:

- I. Foco no indivíduo: o trabalhador é a variável de ajuste que deve ser adequada ao ambiente de trabalho, permanecendo inalteradas as fontes geradoras dos problemas, ou seja o trabalhador é responsável pela sua QVT.
- II. Caráter assistencialista: as atividades componentes dos programas de QVT funcionam, de forma paliativa, desempenha um papel “curativo” frente aos males causados, apesar de válidas, dentro do contexto organizacional serve para aumentar a resistência e resiliência mediante as adversidades.
- III. Ênfase na produtividade: os programas de QVT são utilizados como ferramentas para melhoria da produtividade, a relação custo benefício deve ser amplamente favorável a empresa, de forma que a produtividade se afasta da sua aceção saudável.

Ou seja, vemos várias organizações tanto as públicas como as privadas, utilizando a abordagem hegemônica de QVT, oferecendo aos seus trabalhadores um cardápio de atividades predominantemente de caráter assistencialista, focando na resiliência física e mental dos trabalhadores para que eles possam suportar as adversidades presentes no contexto de trabalho, para que isso não influencie em sua produtividade. E as raízes das vivências de mal-estar no trabalho, que

potencializam o adoecimento e os riscos de segurança, permanecem intocáveis. A preocupação dos gestores com a satisfação de seus empregados, levam-nos a implantação de programas específicos para esse fim uma espécie de “Kit QVT”, atividades como yoga, ginástica laboral, Tai Chi Chuan, aula de relaxamento entre outras. Tais atividades funcionam com uma espécie de ofurô (a tina japonesa de tratamento antiestresse) – um “banho de ofurô corporativo”. Após o banho, o trabalhador volta cheiroso, descansado, energizado, pronto para enfrentar o mesmo contexto de trabalho que o fez ficar estressado anteriormente (FERREIRA, 2006).

A organização que oferece tais atividades aos funcionários, demonstra que se importa com o funcionário, mas essas atividades surtem efeitos paliativos, e não atuam diretamente na causa dos problemas que levaram o funcionário a chegar a tal nível de estresse. Logo os funcionários percebem que os problemas existentes em seu contexto de trabalho não estão de fato sendo eliminados ou atenuados, as fontes permanentes de seu desgaste e mal-estar permanecem. As práticas de “ofurô corporativo” empobrece e instrumentaliza a vida no cotidiano das organizações. O caráter ontológico do trabalho como construtor de identidade e forjador de bem-estar desaparece. Portanto existe uma reflexão a ser feita acerca de como a Qualidade de Vida no Trabalho está sendo tratada pelas organizações, é necessário o resgate do papel ontológico do trabalho como um vetor histórico de construção da identidade individual e coletiva. Enfim, recuperar o sentido do trabalho como fonte de felicidade para quem dele vive. (FERREIRA, 2006). A abordagem preventiva de QVT tratada a seguir nos dá um caminho para que a QVT seja sustentável nas organizações.

2.5. Abordagem Preventiva de QVT

A abordagem preventiva é uma forma diferente de se pensar a Qualidade de Vida no Trabalho. Ela propõe atuar nas causas do mal-estar no trabalho, que, em geral, encontram-se no contexto de trabalho, ou seja, a variável de ajuste não é o indivíduo e sim os indicadores organizacionais críticos, que devem ser removidos ou atenuados no contexto organizacional. A abordagem preventiva atua em cinco

fatores interdependentes: I. Condições de trabalho; II. Organização do trabalho; III. Relações socioprofissionais de trabalho; IV. Crescimento e reconhecimento profissional; e V. Uso da informática. Com isso percebe-se que as fontes de mal-estar estão também inseridas no contexto de trabalho. A QVT é concebida como uma tarefa de todos na organização, devendo haver uma busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais. Dessa forma a produtividade deixa de ser o foco exclusivo de QVT e passa a ser consequência (FERREIRA et al., 2006, p. 149).

Essa abordagem foi utilizada neste estudo, partido da premissa em que ela está ancorada, em partir de um diagnóstico sob a ótica do colaborador e não de uma visão pré-concebida vinda dos dirigentes e gestores da organização.

Para guiar, a boa execução dos programas de QVT com foco preventivo, (Ferreira, 2006) apresenta cinco pressupostos:

- I. Mudança de mentalidade: para que as crenças antigas sejam deixadas de lado é necessária a disposição de todos os envolvidos para que haja mudança nas práticas de QVT, por meio da mudança de consciência.
- II. Indissociabilidade entre produtividade e bem-estar: a produtividade é encarada no seu aspecto positivo, ou seja, uma das fontes de bem-estar no trabalho.
- III. Modelo antropocêntrico de gestão do trabalho: os trabalhadores devem ser considerados como principais protagonistas dos resultados da organização, que deve promover o reconhecimento individual e coletivo possibilitando a participação efetiva dos funcionários nas decisões que afetem o seu bem-estar individual e coletivo.
- IV. Cultura organizacional do bem-estar: a empresa deve prezar pela cultura do bem-estar, por meio de políticas e práticas bem sucedidas, nas quais sejam disseminadas uma cultura voltada para o bem-estar individual e coletivo.
- V. Sinergia organizacional: seria a participação de toda a organização, na implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Tais pressupostos não são uma “cura” para todos os problemas das organizações. Eles dão um norte para a concepção e implantação de ações de QVT de caráter preventivo, preconizado pela Ergonomia, de “adaptar o trabalho ao ser humano (FERREIRA, 2011). A superação da abordagem assistencialista requer,

entre tantas providências, reinventar os modelo vigentes de gestão organizacional e do trabalho que tende a coisificar os trabalhadores, pois se apoia, entre outras premissas, na divisão radical entre o trabalho de concepção (os que pensam) e o trabalho de execução (os que “executam”). A separação entre planejamento e execução contraria a natureza humana e, em consequência, sequestra cotidianamente a QVT nos ambientes corporativos. (FERREIRA, 2006).

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo será apresentada a metodologia e as técnicas escolhidas para operacionalização da pesquisa. Os tópicos principais que serão abordados são: características gerais da pesquisa, caracterização da organização; caracterização dos participantes da pesquisa; caracterização dos instrumentos de pesquisa; e descrição dos procedimentos de coleta e análise de dados utilizados.

3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa de campo foi desenvolvida de forma empírica, descritiva, quantitativa, transversal para o alcance do objetivo principal, que foi analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de funcionários de associações de notários e registradores do Brasil. Os dados coletados serão de natureza primária, visto que serão coletados pela autora da pesquisa. O recorte temporal do estudo será transversal, pois a coleta de dados se dará em um único momento (GÜNTHER, 2003).

3.2. Caracterização da organização objeto do estudo

A pesquisa foi desenvolvida nas Associações de Notários e Registradores de todo o Brasil. A Anoreg Brasil é a sede nacional, que fica localizada em Brasília/DF, em 1984, foi fundada a ATEB – Associação dos Titulares das Serventias Extrajudiciais do Brasil, com intuito não econômico e a partir de 1994 passou a denominar-se Associação dos Notários e Registradores do Brasil (Anoreg/BR). A Associação é a única entidade de classe com legitimidade, reconhecida pelos poderes constituídos, para representar os titulares de serviços notariais e de registro do Brasil em qualquer instância ou Tribunal, ela opera em harmonia e cooperação

direta com outras associações congêneres (Associações Estaduais, espalhadas por todos os Estados do Brasil) e principalmente com os Institutos Membros e Sindicatos, representativos das especialidades. A entidade é mantida com as contribuições dos Institutos Membros e das Anoreg's Estaduais, que recebem contribuições de seus associados estaduais e titulares de cada especialidade.

Cada Anoreg e Instituto Membro é regido por seu estatuto, e não existe uma estrutura padrão, de quantos funcionários devem ter em cada, existem Anoreg's maiores, normalmente nos Estados que possuem mais cartórios, mas também existem algumas Anoreg's com apenas um funcionário que assessora o Presidente. Todas possuem um Presidente, que normalmente é eleito por meio de eleição no seu Estado, ele sempre é titular de algum cartório do Estado em questão.

3.3. Participantes da pesquisa

A amostra do estudo foi selecionada por conveniência e acessibilidade. Como os funcionários estão espalhados por todo o Brasil, a pesquisa foi enviada por meio de um link no e-mail e/ou whatsapp dos funcionários. A coleta de dados teve início após autorização da organização e teve duração de duas semanas, obtendo 29 respostas válidas.

Seguem abaixo as tabelas com as características do perfil sociodemográfico dos participantes:

Tabela 1 – Gênero dos participantes

	Frequência	Porcentagem
Feminino	22	75,9
Masculino	7	24,1
Total	29	100,0

Fonte: a autora, 2023

De acordo com a amostra analisada o perfil dos participantes, em relação ao gênero é em sua grande maioria composta por pessoas do gênero feminino 75,9% e 24,1% do sexo masculino.

Tabela 2 – Idade dos participantes

Média	37,24
Mediana	36,00
Desvio Padrão	10,246
Intervalo	38
Mínimo	21
Máximo	59

Fonte: a autora, 2023.

A idade dos participantes do estudo ficou com média de 37,2 anos, a idade do participante mais novo da pesquisa foi de 21 anos e do mais velho de 59 anos.

Tabela 3 – Estado Civil dos participantes

	Frequência	Porcentagem
Casado (a)	13	44,8
Divorciado (a)	3	10,3
Solteiro (a)	10	34,5
União Estável	2	6,9
Viúvo (a)	1	3,4
Total	29	100,0

Fonte: a autora, 2023.

Segundo a Tabela 3, dos respondentes, 44,8% têm o estado civil casado, 34,5% tem o estado civil solteiro, 10,3% são divorciados, 6,9% estão em uma união estável e 3,4% afirmam ser viúvo(a).

Tabela 4 – Escolaridade dos participantes

	Frequência	Porcentagem
Doutorado	1	3,4
Especialização	6	20,7
Médio Completo	2	6,9
Superior Completo	14	48,3
Superior Incompleto	6	20,7
Total	29	100,0

Fonte: a autora, 2023.

Dos participantes da pesquisa, 14 responderam que possuem ensino superior completo, representando 48,3% dos respondentes, os participantes com especialização e ensino superior incompleto representam cada um 20,7% dos respondentes com 6 respostas em cada, 2 respondentes afirmaram ter ensino médio completo, representando 6,9% dos respondentes e 1 pessoa afirmou possuir doutorado (3,4%).

Quanto aos cargos, os respondente estão distribuídos da seguinte forma:

Tabela 5 – Cargo dos participantes

	Frequência	Porcentagem
Advogada	1	3,4
Agente de Registro	3	10,3
Analista Administrativo	4	13,8
Analista de Suporte	1	3,4
Analista Financeiro	1	3,4
Assistente Administrativa	7	24,1
Assistente Jurídico	1	3,4
Assistente Pedagógica	1	3,4
Atendente	3	10,3
Auxiliar de Escritório	1	3,4
Estagiária	1	3,4
Jornalista	1	3,4
Motorista	1	3,4
Secretária Executiva	1	3,4
Superintendente	1	3,4
Suporte Técnico	1	3,4
Total	29	100,0

Fonte: a autora, 2023

A amostra em questão demonstrou ter cargos bastante heterogêneos, o cargo de Assistente Administrativa teve a maior frequência, com 7 respondentes, seguidos por 4 respondentes sendo eles Analistas Administrativos, também obtivemos 3 respondentes com o cargo de Agente de Registro e também 3 respondentes com o cargo de Atendente e 1 respondente de cada cargo a seguir: Advogada, Analista de Suporte, Analista Financeiro, Assistente Jurídico, Assistente Pedagógica, Auxiliar de Escritório, Estagiária, Jornalista, Motorista, Secretária Executiva, Superintendente e Suporte Técnico.

Ressaltando que partindo do pressuposto da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) que preza pela construção coletiva da QVT (FERREIRA, 2018), os formulários foram enviados para todos os funcionários, desde que atendessem ao critério de trabalhar em associação de notários e registradores do Brasil, oferecendo a todos a oportunidade de manifestarem-se acerca de sua percepção sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho, pois o trabalho de todos é fundamental para o bom andamento das associações. Além disso, são eles, os trabalhadores, os principais protagonistas em todas as etapas de promoção de QVT (FERREIRA, 2017).

Tabela 6 – Tempo de trabalho em anos dos participantes nas associações

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Tempo de trabalho	29	1	25	8,38	6,242

Fonte: a autora, 2023

Os participantes da pesquisa estão trabalhando nas associações em média 8,3 anos, o funcionário que está a menos tempo na associação trabalha lá a um ano e o que está a mais tempo na associação trabalha lá a 25 anos.

Em seguida será descrito o instrumento que foi utilizado para o alcance do objetivo geral, bem como dos específicos.

3.4. Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

O instrumento utilizado no presente trabalho foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) (FERREIRA, 2016). O instrumento foi desenvolvido e validado por Ferreira (2009) e depois adaptado. O inventário possibilita que o pesquisador conheça, com rigor científico, a percepção dos participantes do estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho; gera subsídios fundamentais à concepção e gestão de uma política de QVT e de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) com base nas expectativas e necessidades identificadas por meio dos participantes do estudo; e também permite monitorar, longitudinalmente, a evolução da QVT na organização.

Quanto a validação do instrumento, de acordo com (FERREIRA, 2009):

[...]realizou-se a análise dos componentes principais e de fatorabilidade da matriz (extração dos eixos principais PAF e rotação oblímin). O KMO foi de 0,94 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo.

Sua estrutura é constituída por três escalas interdependentes, que se complementam, a escala de contexto de trabalho, a escala de práticas de gestão do trabalho e a escala de sentimentos do trabalho, que estruturam conceitualmente a QVT sob a ótica dos respondentes e duas questões acessórias. O inventário é estruturado conceitualmente com a abordagem preventiva de QVT.

A parte quantitativa, é constituída por cinco fatores que compõem os itens, associados a uma escala psicométrica de tipo Likert de 11 pontos, em que 0=discordo totalmente e 10 = concordo totalmente. A seguir estão as escalas que compõem o inventário:

- Escala contexto de trabalho.
 - I. Condições de Trabalho (CT): este primeiro fator é composto por cinco itens, com grau de confiabilidade de 0,90 e que têm como objetivo identificar a qualidade das condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos); instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto) e de suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e coloca em risco a segurança física do trabalhador.
 - II. Organização do Trabalho (OT): o segundo fator é composto por cinco itens, com grau de confiabilidade de 0,73, e que têm como objetivo identificar as variáveis de tempo (prazo, pausa); controle (fiscalização, pressão, cobrança); traços das tarefas (ritmo, repetição); sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.
 - III. Relações Socioprofissionais de Trabalho (RST): o terceiro fator é composto por cinco itens, com grau de confiabilidade de 0,89, e têm como objetivo identificar as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança); com as chefias

(liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas); comunicação (liberdade de expressão); ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho.

- IV. Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP): o quarto fator é composto por seis itens, com grau de confiabilidade de 0,91 e tem como objetivo identificar variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho.
- V. Uso da Informática: é composto por seis itens, com grau de confiabilidade de 0,86, e tem como objetivo expressar as percepções relativas à qualidade de funcionamento do suporte de informática disponibilizado no contexto organizacional.
- Escala práticas de gestão do trabalho: é composta por cinco itens e é unifatorial, expressa as representações relativas ao modo de gestão habitual existente no contexto organizacional.
- Escala sentimento do trabalho: avalia as representações relativas às experiências, às emoções, aos afetos e aos desgastes individuais no contexto de trabalho, baseado em três dimensões:
 - Emoções e humores positivos no trabalho (afeto positivo, alfa 0,95);
 - Emoções e humores negativos no trabalho (afeto negativo, alfa 0,94);
 - Desgaste proveniente do trabalho (alfa = 0,68)

A parte qualitativa é composta pelas quatro questões abertas a seguir:

1. “Na minha opinião. Qualidade de Vida no Trabalho é...”
2. “Quando penso no meu trabalho no (nome do órgão), o que me causa mais bem-estar é...”
3. “Quando penso no meu trabalho no (nome do órgão), o que me causa mais mal-estar é...”

4. “Comentários e sugestões”.

A versão final do IA_QVT ficou estruturada em 56 itens quantitativos. O instrumento foi escolhido pois possui validade psicométrica e ampla utilização nas pesquisas sobre QVT de viés preventivo. Além dos subsídios fornecidos pela utilização do inventário.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi realizada por meio do envio do *link* do questionário no e-mail ou *whatsapp* dos funcionários das Associações de Notários e Registradores do Brasil, por meio de um *survey* auto aplicado, sendo respondido individualmente pelos participantes, após breve sensibilização demonstrando a importância das respostas do questionário e também breve autorização das entidades para que o inventário fosse aplicado.

A Figura 1 apresenta a imagem inicial do survey online de acesso ao inventário.

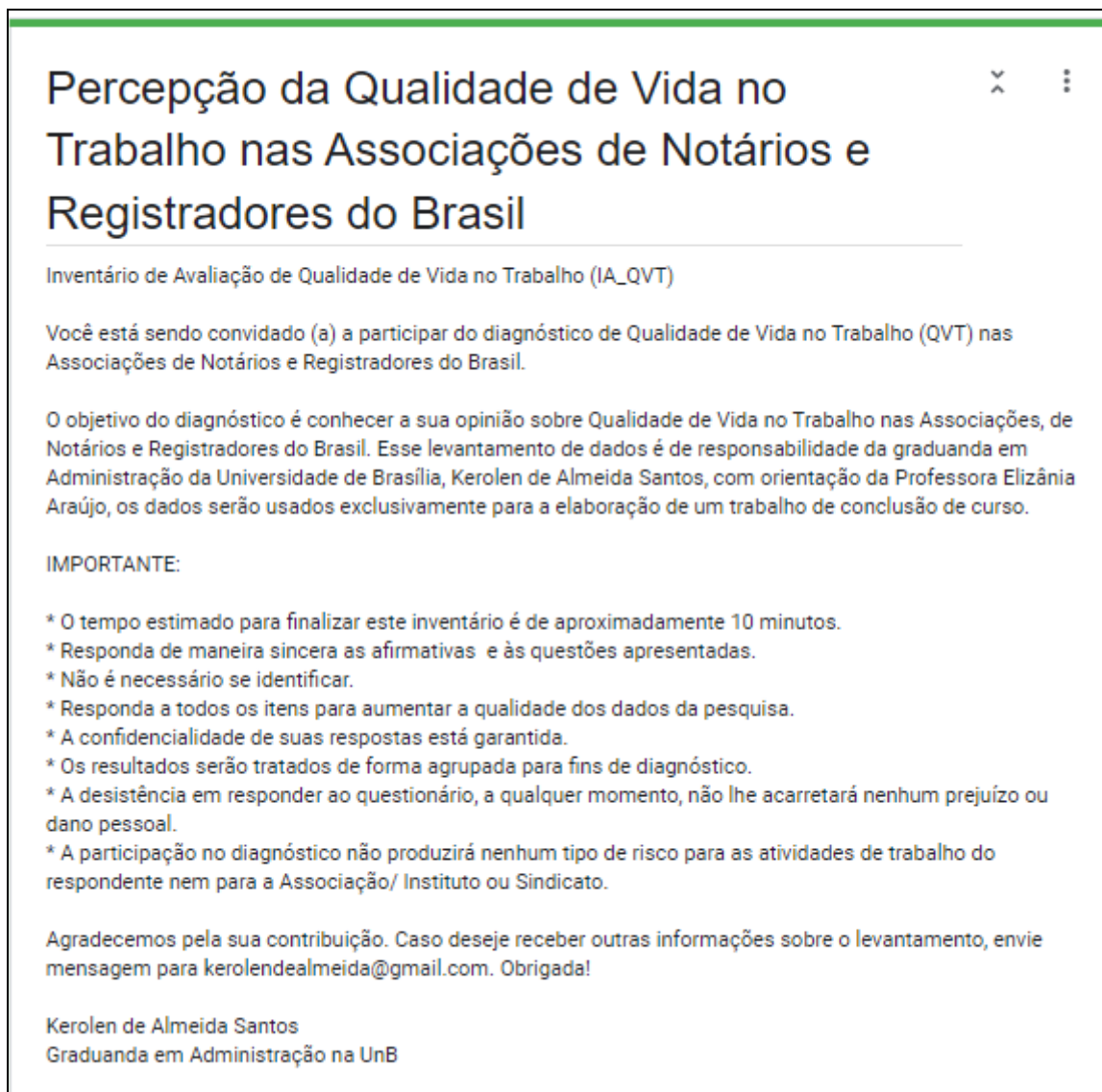


Figura 1- imagem inicial do survey online de acesso ao inventário

Fonte: a autora, 2023.

Após o período da coleta de dados, que durou duas semanas, os dados foram tabulados em formato Excel. E a análise dos dados, foi empregada estatística descritiva utilizando o aplicativo SPSS (Pacote Estatístico de Ciências Sociais) gerando resultados como média, frequência, desvio padrão, mínimos e máximos, frequência relativa simples entre outros. distribuição de frequências, medidas de tendência central e de variabilidade. Com os dados qualitativos será abordada a técnica de análise de conteúdo, Os dados foram tratados de maneira confidencial.

Os resultados foram interpretados de acordo com a cartografia abaixo:

--- 0-0,9	-- 1-1,9	- 2-2,9	· 3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+ 6-6,9	++ 7-7,9	+++ 8-8,9	++++ 9-10
Mal-Estar Intenso		Mal-Estar Moderado		Zona de Transição		Bem-Estar Moderado		Bem-Estar Intenso	
Mal-Estar Dominante						Bem-Estar Dominante			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento				Resultado mediano . Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Promoção de Saúde			

Figura 2 - Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA_QVT.
Fonte: FERREIRA, 2009.

A análise dos resultados do IA-QVT deve estar inserida dentro de uma das seguintes categorias: a predominância do sentimento de mal-estar no ambiente de trabalho, se os resultados (média dos itens) forem entre 0,0 e 3,9; a coexistência dos sentimento de bem-estar e mal-estar no trabalho, se a análise resultar em médias com valores entre 4,0 e 5,9; e se os resultados encontrados estiverem situados entre 6,0 e 10,0 será predominante a existência de bem-estar no trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados os resultados e as discussões dos resultados da pesquisa realizada, que trouxe como objetivo analisar as percepções acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de funcionários de associações de notários e registradores do Brasil. suas relações com a temática e outros estudos abordando as questões tratadas no presente trabalho.

Os resultados serão apresentados e discutidos da seguinte forma: primeiramente serão apresentados os resultados da parte qualitativa da pesquisa, que envolve as questões. “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...”, “Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais Bem-Estar é...”, “Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais Mal-Estar é...” e “Críticas e Sugestões sobre o levantamento” em conjunto com as questões quantitativas relacionadas a Sentimentos no Trabalho. Logo após serão apresentados e discutidos os resultados da parte quantitativa da pesquisa, que envolve os fatores: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Uso da Informática e Práticas de Gestão e Questões Acessórias.

4.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados Qualitativos e Questões Quantitativas relacionadas aos Sentimentos no Trabalho

As principais respostas dos participantes para a primeira questão aberta estão apresentadas no Quadro 1.

Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...

1. Ter seu desempenho reconhecido, não apenas com indicativo de aumento salarial. Trabalhar dentro da carga horária proposta, não prestar serviços por home após horário de trabalho, atestados, feriados.
2. Conseguir executar minhas tarefas com o apoio e tempo hábil necessário, sem sobrecarga de tarefas ou sentimento de esgotamento. Tendo um ambiente de trabalho confortável e harmônico.
3. Ter relacionamento saudável com colegas e diretores (saúde mental); ambiente aconchegante e com boa higiene (saúde física)
4. Ter o equilíbrio na vida profissional, no que diz respeito a carga horária, recompensa salarial, ambiente corporativo, adequação da demanda vs cobrança de acordo com a importância que se dá da atividade e da instituição para sociedade/ público alvo, proporcionando qualidade de vida não só dentro da entidade, mas se refletindo, também, fora dela.
5. Satisfação no ambiente de trabalho, saúde e bem-estar, bom ambiente, interação social sadia, crescimento pessoal, entre outros.
6. Poder entregar o meu trabalho com horário flexível, sem prejudicar a forma e conteúdo, para ter ganho de qualidade de vida.
7. É ter todas as condições possíveis para desempenhar o trabalho dentro da carga horária de forma satisfatória.
8. Desenvolver funções com prazer e entusiasmo mas que sejam reconhecidas e frutíferas
9. Ter reconhecimento no trabalho, dispor de todas as ferramentas necessárias à realização do meu trabalho e não precisar levar trabalho para casa e conseguir cumprir minhas obrigações dentro do horário previsto de trabalho.

Quadro 1: Opinião sobre QVT nas Associações de Notários e Registradores do Brasil

Com as respostas obtidas para a questão “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...” observou-se que as respostas permearam por todos os fatores avaliados pelo Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) de Ferreira (2009) como: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Uso da Informática e Práticas de Gestão.

Em resumo na opinião dos funcionários das Associações de Notários e Registradores do Brasil a Qualidade de Vida no Trabalho é composta por: um bom ambiente de trabalho, acesso às ferramentas necessárias para a realização das tarefas, boa relação com a chefia e com os colegas, reconhecimento e vivências de prazer e bem-estar dentro do trabalho e a forma como as tarefas são organizadas bem como as exigências que giram em torno delas, a forma de gestão, o equilíbrio da vida profissional e o crescimento pessoal. O que vai de encontro ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adotado nesta pesquisa que foi proposto por Ferreira (2012, p. 172) no qual a QVT engloba suas óticas interdependentes:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que eles constroem indicando o predomínio de experiência de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Os resultados obtidos fornecem subsídios para entender de forma mais ampla como os funcionários entendem o que é Qualidade de Vida no Trabalho, para que a organização possa ter um ponto de partida a partir do olhar dos trabalhadores para a concepção de uma política e um programa de QVT em seu ambiente

organizacional o que de acordo com a Ergonomia da Atividade Aplicada , que tem como pressuposto “adaptar o trabalho aos seres humanos” e “compreender o trabalho para transformá-lo” para contribuir com a promoção do bem-estar nos ambientes de trabalho investigados (GUÉRIN et al., 2001). Colocando a QVT como uma tarefa de todos e não somente do trabalhador, sendo uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais – e não foco exacerbado da produtividade (FERREIRA, 2016).

Quanto à segunda questão aberta, as respostas dos participantes são apresentadas no Quadro 2.

Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais <u>Bem-Estar</u> é...
1. Os benefícios, tais como flexibilização do horário e plano de saúde.
2. O Relacionamento entre funcionários.
3. Diferencial de outras empresas, ambiente flexível.
4. A interação entre meus colegas de trabalho.
5. Que posso fazer a diferença de forma inovadora e sou incentivada a criar e executar as tarefas com liberdade e aprovação dos superiores.
6. A harmonia entre chefia e funcionários.
7. Não ter pressão para exercer minha função.
8. O bom ambiente de trabalho, a compreensão com minhas demandas pessoais

e a possibilidade de crescer com investimento em meus estudos.
--

Quadro 2: Opinião sobre Bem-Estar nas Associações de Notários e Registradores do Brasil

Com as respostas obtidas para a questão “Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais Bem-Estar é...”, para em resumo as causas de Bem-Estar no trabalho são: benefícios oferecidos pela organização tais como: plano de saúde, ticket alimentação e refeição; flexibilização do horário, relação e harmonia com os colegas de trabalho e chefias, incentivo dos superiores para inovação e autonomia na execução de tarefas e a possibilidade de investimentos em estudos.

O Bem-Estar no trabalho de acordo com a literatura científica estudada seria a ausência de estresse, de esgotamento físico e mental, de doenças psíquicas ou como a presença de felicidade e satisfação (PASCHOAL & TAMAYO, 2008; PASCHOAL, TORRES & PORTO, 2010; WARR, 2008). Que consiste em (FERREIRA, 2017, P. 176-177):

(...)emoções e humores positivos que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de emoções humores (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegre, disposto, contente, entusiasmado, feliz, empolgado, orgulhoso, tranquilo. A vivência duradoura desta modalidade de emoções/humores pelos trabalhadores se constitui em um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Em suas respostas os funcionários levantaram aspectos relacionados aos fatores do IA_QVT, tais como: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socio-Profissionais de Trabalho e Reconhecimento e Crescimento Profissional.

Para agregar a análise dos resultados e para facilitar o entendimento a Figura 3 demonstra os resultados quantitativos referentes ao afeto positivo. Resultados que foram coletados a partir da seguinte pergunta: O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa/faz (afeto positivo)... A média geral para esse fator foi de 7,03. Ou seja, de acordo com Ferreira, 2017 a predominância do afeto positivo sobre o negativo constitui um fator de promoção de saúde nas organizações e indica presença de QVT.



Figura 3 – Percepção que os respondentes têm a respeito do afeto positivo no trabalho nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

Os afetos positivos que tiveram maior pontuação foram o feliz, orgulhoso (a) e tranquilo (a). Vale ressaltar que houveram funcionários que avaliaram sua vivência no ambiente organizacional em relação aos seus afetos positivos no trabalho, com números mínimos como 1 e 2, na escala de discordância-concordância de 11 pontos. Os estudos apontam que o afeto positivo e o afeto negativo são duas dimensões das emoções e humores no trabalho que coexistem. Também revelam que tais dimensões não são sempre inversamente proporcionais (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DEMO; PASCHOAL, 2016; WARR, 2007).

No que diz respeito à terceira questão aberta, as respostas dos participantes são apresentadas no Quadro 3

Quando penso no meu trabalho, o que me causa mais <u>Mal-Estar</u> é...
1. Falta de reconhecimento trabalho, falta de motivação, salario e função inadequada da CTPS.
2. A fofoca e muitas vezes o não reconhecimento do trabalho, falta de elogios e muitos desestímulos ao crescimento profissional
3. Cobrança e exigência além da função.
4. Injustiças que ocorrem dentro da empresa
5. Não ter um horário tão flexível de trabalho e/ou home office.
6. Alguns funcionários que falam alto ou tiram a concentração
7. Cobranças excessivas, palavras de desânimo faladas pela chefia, comparação com outros funcionários e falta de oferta de treinamentos.

Quadro 3: Opinião sobre Mal-Estar nas Associações de Notários e Registradores do Brasil

Com as respostas obtidas para a questão “Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais Mal-Estar é...” observou-se que em resumo na opinião dos funcionários das Associações de Notários e Registradores do Brasil as causas de Mal-Estar no trabalho são: falta de reconhecimento e motivação, fofocas, desestímulos ao crescimento profissional, cobranças e exigências além da função, injustiças, falta de um horário flexível, funcionários que falam alto causando distração, comparação e falta de oferta de treinamentos. Resultados que demonstram um conflito de ideias com os resultados obtidos na questão aberta referente ao Bem-Estar no trabalho, como o não incentivo ao crescimento

profissional, conflitos entre funcionários, falta de horário flexível e falta de oferta de treinamento, viés que pode ser causado pela heterogeneidade de cargos respondentes. E que dentro das Associações os mesmos aspectos que geram Bem-Estar para uma pessoa, causa Mal-Estar para outra.

Do ponto de vista teórico, o mal estar no trabalho consiste, segundo Ferreira (2017, p. 179) em:

(...)emoções e humores negativos que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de emoções/humores (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência nas seguintes modalidades: irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, preocupado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva, com medo. A vivência duradoura desta modalidade de emoções/humores pelos trabalhadores constitui um fator de risco para saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A Figura 4 apresenta os resultados referentes ao afeto negativo. A média geral desse fator foi de 2,63. Vale lembrar que no caso do afeto negativo, a interpretação da escala é invertida, portanto quanto maior a pontuação mais negativa é a vivência do funcionário.



Figura 4- Percepção que os respondentes têm a respeito do afeto negativo no trabalho nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

De acordo com a demonstração dos resultados acima os afetos negativos com a maior pontuação foram ansioso(a), frustrado (a) e incomodado (a). E a média geral dos afetos negativos foi baixa, isso é um bom sinal. Porém pontos máximos também foram observados entre os afetos negativos alguns com pontuações chegando até o número máximo (10), o que demonstra que a alguns funcionários estão tendo vivências negativas no ambiente de trabalho. Corroborando os resultados obtidos nas questões abertas.

Concluindo a parte qualitativa da pesquisa, as respostas dos participantes à questão 4, são apresentadas no quadro 4:

Críticas e Sugestões sobre o levantamento:

1. Talvez seria interessante fazer um levantamento sobre a intensidade/frequência de cursos/ capacitação das equipes de trabalho de acordo com as demandas cobradas custeados pelo próprio empregador.

2. É interessante falar sobre entrega do trabalho proposto/produtividade x tempo

no trabalho presencial. O que mais importa hoje é entregar aquilo que é proposto ao empregado e não o tempo que ele fica dentro do escritório, por exemplo. Entender isso pode trazer mais qualidade de vida para o empregado e maior produtividade e contendo do empregador.

3. Só agradecer pela oportunidade e expressar nossa opinião.

4. Isso é ótimo para futuras melhorias para a empresa.

5. A Associação é um bom local para se trabalhar, mas a falta de perspectiva de evolução transforma o serviço em entediante e frustrante.

6. Foi muito bom refletir sobre alguns aspectos relacionados ao trabalho.

QUADRO 4: Críticas e sugestões nas Associações de Notários e Registradores do Brasil

A questão de “Críticas e Sugestões sobre o levantamento” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) tem como objetivo de acordo com Ferreira, 2017 “potencializar a livre expressão sobre temas, assuntos, fatores, questões que podem enriquecer a compreensão dos pesquisadores sobre as representações dos respondentes sobre QVT em dado contexto organizacional”. Com isso pode-se perceber nos resultados obtidos acima que a aplicação de questionários como este são importantes para que os funcionários possam expressar suas opiniões e refletir sobre as questões relacionadas ao seu dia-a-dia de trabalho, alguns participantes sugeriram novos levantamentos como: intensidade/frequência de cursos/ capacitação das equipes de trabalho de acordo com as demandas cobradas custeados pelo próprio empregador, falar sobre entrega do trabalho proposto/produtividade x tempo no trabalho presencial. Mas um trecho que chamou bastante atenção e agregou informação aos resultados obtidos com a pesquisa foi o seguinte: “A Associação é um bom local para se trabalhar, mas a falta de perspectiva de evolução transforma o serviço em entediante e frustrante”, confirmado a validade metodológica da questão, de que é necessário um espaço para que o respondente aborde temas e dê percepções que não foram abordadas em outros tópicos do questionário.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados Quantitativos

4.2.1 Resultado global e média dos fatores de QVT

A Figura abaixo apresenta a representação da média global e das médias encontradas nos resultados da pesquisa para cada fator do IA_QVT:

Figura x – Gráfico com a média global e as médias dos resultados dos fatores de QVT

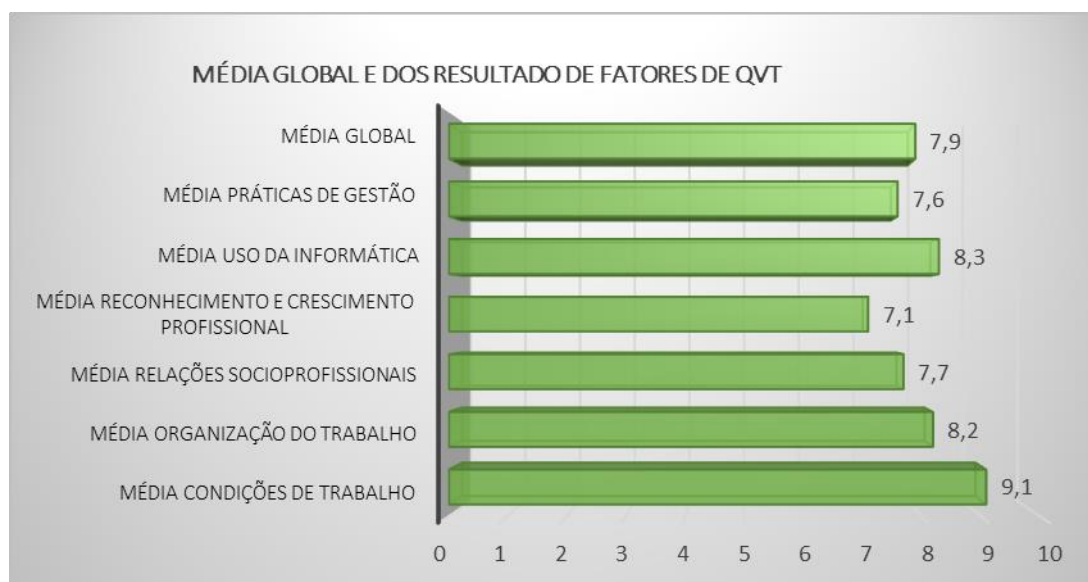


Figura 5- Médias globais das percepções que os respondentes têm a respeito dos fatores de QVT nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

O resultado global de QVT na organização objeto da pesquisa, ou seja, a média total dos fatores do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, uso da informática e práticas de gestão está situada de acordo com a escala interpretativa da análise cartográfica, na zona de Bem-Estar Moderado, pois apresentou a média com valor igual a 7,9. Esta zona indica, de acordo com Ferreira (2009) Resultado positivo que evidencia a predominância de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Com esse resultado

percebe-se que de modo geral a organização está em um contexto de promoção da saúde no ambiente organizacional.

As médias dos fatores que se destacam é a média do fator de Condições de Trabalho e a de Uso da Informática, a média com o menor valor observado é a do fator de Reconhecimento e Crescimento Profissional e os outros fatores estão girando em torno da média global observada. Todos as médias estão na zona de Bem-Estar dominante.

Em seguida serão apresentados os resultados e discussões de forma mais aprofundada referentes a cada fator, para identificação de pontos negativos e positivos.

4.2.2 Contexto de Trabalho

4.2.2.1.1 Fator Condições de Trabalho

O fator Condições de Trabalho apresentou a maior média dos fatores observados com o resultado da média de 9,1. As condições de trabalho abarcam as circunstâncias físicas de realização do trabalho compartilhadas pelos trabalhadores (BORGES, FALCÃO, ALVES FILHO & COSTA, 2015) e são fundamentais tanto para o adequado desempenho quanto para o bem-estar individual e de grupo (TAMAYO & TRÓCCOLI, 2002; WARR, 2007). As condições de trabalho portanto, refletem o suporte físico e material que os funcionários recebem para a execução das tarefas e atividades. Segundo Ferreira, 2017, as condições de trabalho expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamento, mobiliário, posto) e de suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e podem colocar em risco a saúde e a segurança.

A Figura 6 apresenta as médias encontradas nos resultados das questões referentes as condições de trabalho.



Figura 6- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito das condições de trabalho nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

As condições trabalho foram avaliadas em sua totalidade de forma positiva, sugerindo a predominância e representação de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho. Portanto os aspectos relacionados as condições de trabalho devem ser mantidas, visto que na revisão desenvolvida por Warr (2007) sugere que condições de trabalho podem diminuir o bem-estar dos trabalhadores de três maneiras, caso sejam inadequadas. A primeira se dá pelo impacto direto de condições adversas sobre emoções negativas. A segunda ocorre por meio da deterioração contínua da saúde física. O terceiro tipo de influência advém da interação com outras características de do trabalho, como condições laborais perigosas associadas à percepção de pouco controle sobre as tarefas.

Em relação aos itens desse fator, os que apresentam melhor resultado foram os itens: “O mobiliário existente no local de trabalho é adequado”, que apresentou média de 9,3 em conjunto com “O espaço físico é satisfatório”, que também apresentou média de 9,3. Porém mesmo com todos os resultados positivos as Associações devem estar sempre atentas se todos os funcionários estão com boas condições de trabalho, fazendo adaptações aonde forem necessárias, para que se mantenham sempre no padrão de avaliação geral positiva.

4.2.2.1.2 Fator Organização do Trabalho

O fator Organização do Trabalho apresentou o resultado da média de 8,2. A organização do trabalho expressa as representações dos trabalhadores sobre “as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam as atividades de trabalho (FERREIRA, 2013, p. 174). A Figura 7 apresenta os resultados obtidos pela aplicação do IA_QVT.



Figura 7- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito da organização do trabalho nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

Os itens que tiveram a maior média foram “Existe tempo para pausa de descanso no trabalho” e “Na Associação disponho de tempo para executar meu trabalho com zelo” e o item com a menor média foi o “Posso executar o meu trabalho sem pressão”. A organização do trabalho é, principalmente, a prescrição feita pela organização sobre como, onde, quando, porque, quanto e por quem o trabalho deve ser executado. (FERREIRA, 2017).

Por mais que todas as médias tenham sido positivas a organização deve manter-se atenta a esses aspectos, visto que, pesquisas demonstram que uma das causas dos agravos à saúde e de produção organizacional é a diferença/discrepância entre o desenho/prescrição organizacional do trabalho e as atividades reais dos trabalhadores (FERREIRA, 2004). Ou seja a lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real. de acordo com Ferreira 2017, pode levar os trabalhadores a executar suas tarefas com a postura inadequada, utilizando ferramentas que não são as melhores, com sobrecarga de tarefa, em equipe não apropriada etc. Gerando impactos em outras dimensões de QVT e da saúde e segurança dos trabalhadores, reforçando a necessidade de vigilância contínua no que diz respeito a esse fator (DAL ROSSO, 2008; GUÉRIN, 2001).

4.2.2.1.3 Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

O fator Relações Socioprofissionais de Trabalho apresentou o resultado da média de 7,7. As relações socioprofissionais expressam as interações socioprofissionais em termos de relação com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho (FERREIRA, 2017, p. 206). A Figura 8 apresenta os resultados obtidos pela aplicação do IA_QVT para esse fator.



Figura 8- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito das relações socioprofissionais de trabalho nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

Os itens que tiveram maior média foram “É fácil o acesso à chefia imediata” e “A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa”, demonstrando que existe um bom relacionamento com a chefia e uma convivência no ambiente de trabalho harmoniosa., o que torna-se uma fonte de bem-estar. Pois o relacionamento social no contexto de trabalho é, principalmente, abordado como algo que é conveniente à saúde, ou seja, salutar, benéfico, proveitoso para quem trabalha em constantes e duradouros relacionamentos com outras pessoas. Nessa perspectiva, as relações socioprofissionais se constituem em fator de QVT quando são profícuas e benfazejas e, portanto produtora de bem-estar no trabalho. (FERREIRA, 2011, p. 127-128).

O incentivo às boas relações dentro do ambiente de trabalho devem ser sempre incentivadas e a devida abertura da chefia para ouvir as opiniões de seus funcionários deve ser sempre ofertada. Pois se as relações socioprofissionais forem saudáveis, elas ajudarão a dar o suporte para o cumprimento dos objetivos laborais e para o alcance dos desempenhos esperados, mesmo quando as situações não forem as ideais no que diz respeito a outros aspectos como: práticas de gestão, organização do trabalho, condições de trabalho, remuneração, entre outros (FERNANDES E FERREIRA, 2015).

4.2.2.1.4 Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

O fator Reconhecimento e Crescimento Profissional apresentou a menor média dentre os valores de média observados com o resultado da média de 7,1. O reconhecimento e crescimento profissional “expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho” (FERREIRA, 2017, p. 206). A Figura 9 apresenta os resultados obtidos pela aplicação do IA_QVT para este fator.



Figura 9- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito do reconhecimento e crescimento profissional nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

O fator reconhecimento e crescimento profissional foi avaliado com os seguintes itens com média 7,6 (zona de Bem-Estar) “Tenho possibilidade de ser criativo no meu trabalho”, “Na Associação recebo incentivos da minha chefia” e “Na Associação as atividades que realizo são fonte de prazer”, em seguida ainda na

zona de Bem-Estar encontrasse o item “Na Associação o resultado obtido com o meu trabalho é reconhecido” e com a média de 6,7 está o item “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho” e o item com a menor média de todos os itens do questionário com a média de 5,6 está “ A Associação oferece oportunidade de crescimento profissional”, esse item está na zona de transição ou seja um resultado mediano, indicador de “situação-limite”. Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho, estado de alerta. E corrobora um dos resultados obtidos através das questões abertas “A Associação é um bom local para se trabalhar, mas a falta de perspectiva de evolução transforma o serviço em entediante e frustrante.” Portanto a organização deve estar atenta a essas questões de reconhecimento e principalmente de crescimento profissional visto que segundo Aguiar et al. (2012), para um colaborador permanecer motivado em uma organização, é fundamental que o gestor reconheça o seu empenho e contribua para promover o seu crescimento pessoal. Quando o reconhecimento e o crescimento profissional são percebidos pelos trabalhadores como ausentes e/ou precários no contexto de trabalho, pode haver aumento da alienação do trabalhador (OUPPARA e SY, 2012) e, conseqüentemente, queda considerável da sua QVT (FERREIR, 2016). Trabalhar essas questões é de grande valia pois, se o trabalhador percebe a organização como justa em relação ao reconhecimento e preocupada com o bem-estar de seus trabalhadores, eles tendem a se comprometer mais com a organização (SANTOS, 2010).

4.2.2.1.5 Fator Uso da Informática

O fator Uso da Informática apresentou a segunda maior média dentre os valores de média observados com o resultado da média de 8,3. O fator Uso da informática “expressa as representações dos trabalhadores relativas à qualidade de funcionamento do suporte de informática disponibilizado no contexto organizacional.” (FERREIRA, 2017, P.206). Atualmente a maioria das organizações depende de algum tipo de Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTICs), portanto é importante estudar como o Uso da Informática a QVT dos funcionários. A Figura x apresenta os resultados obtidos na aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

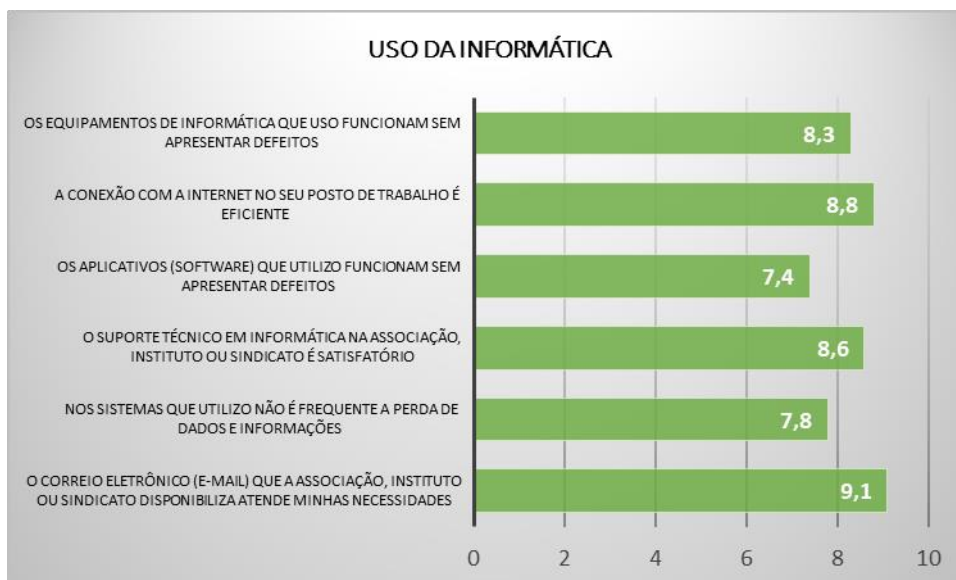


Figura 10- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito do uso da informática nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

O Uso da Informática foi avaliado em sua totalidade de forma positiva, sugerindo a predominância e representação de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho. Porém um aspecto observado foi o item: “Os aplicativos (software) que utilizo funcionam sem apresentar defeitos”, a média dele foi de 7,4, a menor dentre as médias observadas e o item “Nos sistemas que utilizo não é frequente a perda de dados e informações”, a média dele foi de 7,8. Esses resultados por mais que estejam positivos, devem ser observados para que alcancem uma pontuação melhor, visto que caso os aplicativos apresentem defeitos ou haja perda de informações e dados será um grande transtorno para a organização.

4.2.2.2 Escala Práticas de Gestão

A Prática de Gestão apresentou a média geral de 7,6. A prática de gestão é definida como a expressão das representações dos trabalhadores sobre o modo de gestão habitual existente no contexto organizacional, como respeito à hierarquia, participação nas decisões e controle e supervisão (FERREIRA, 2017). A Figura 11 apresenta os resultados obtidos pela aplicação do IA_QVT



Figura 11- Percepção que os participantes do diagnóstico têm a respeito das práticas de gestão nas associações.

Fonte: dados da pesquisa, elaborado pela autora, 2023.

Observa-se que os itens com as maiores médias foram os itens de “A cooperação entre as pessoas é estimulada” e “A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião” e o item com a menor média foi o “Participo das decisões sobre a organização das tarefas”. As práticas de gestão devem ser sempre aprimoradas, para que a prescrição e a prática de realização da tarefa estejam o mais próximas e alinhadas possíveis, visto que as práticas de gestão estão associadas a outros conceitos como: liderança, suporte organizacional, comunicação, flexibilidade, hierarquia, entre outros, portanto promover as práticas de gestão dentro da organização implica também desenvolver competências das pessoas que ocupam cargos de gestão, pois elas enfrentam situações específicas no que diz respeito ao exercício de sua liderança e à implementação de políticas e programas de QVT (FERREIRA, FERREIRA, ANTLOGA e BERGAMASCHI, 2009).

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Quando se trata de Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se duas vertentes a hegemônica, de viés assistencialista, que trata o indivíduo como variável de ajuste, buscando aumentar a resistência e resiliência do trabalhador e não o seu contexto de trabalho e a contra hegemônica, de viés preventivo, que busca agir nas possíveis causas do mal-estar no trabalho removendo-as ou atenuando-as do contexto de trabalho. Frente a Reestruturação Produtiva

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de funcionários de associações de notários e registradores espalhados pelo Brasil, pautado na abordagem preventiva de QVT. Para o cumprimento de tal, foram aplicados questionários a uma amostra de funcionários das associações de notários e registradores do Brasil, com as respostas dos questionários foram obtidos os resultados que foram discutidos e demonstrados no presente estudo.

De modo geral, a média global da QVT foi de 7,9 esta zona indica, de acordo com Ferreira (2009) Resultado positivo que evidencia a predominância de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Com esse resultado percebe-se que de modo geral a organização está em um contexto de promoção da saúde no ambiente organizacional.

O fator que obteve a média mais elevada (9,1) foi o fator de Condições de Trabalho e o fator que obteve a menor média (7,1) foi o Reconhecimento e Crescimento Profissional e dentro desse fator também foi observado o item com a menor média (5,6): “A Associação oferece oportunidade de crescimento profissional”. O que foi corroborado com uma das respostas das questões abertas onde o participante informa que a Associação é um ótimo local para se trabalhar, mas a falta de oportunidade de crescimento é frustrante. Mediante esse panorama de resultados, propõe-se a criação de uma Política de Qualidade de Vida que considere os pontos de aperfeiçoamento e que carecem de desenvolvimento, conforme resultados apresentados na pesquisa.

De modo geral, considera-se que o estudo alcançou os objetivos propostos. Os resultados do estudo contribuem para o avanço da pesquisa no campo de estudo de Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente tratando-se da abordagem preventiva. Este estudo apresentou alguns limites, o principal deles foi a quantidade reduzida de respondentes fato que não permitiu a generalização da pesquisa. Um outro limite seria o recorte transversal da pesquisa, com isso os resultados nos mostram uma “foto” de determinado momento, não havendo comparação de outros momentos, para que seja possível observar se os resultados obtidos são um padrão, ou se em outros momentos há diferença do resultado.

Como recomendação para futuros estudos sugere-se que o IA_QVT seja aplicado novamente nas associações de notários e registradores, para que possa haver a comparação dos resultados longitudinalmente e também que abarque mais participantes, para que se chegue mais próximo a um resultado onde realmente represente a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de todos os funcionários das associações.

REFERÊNCIA

AGUIAR, V. L.; ET AL. **Motivação sem remuneração**: um estudo de uma associação de estudantes de graduação da cidade de Santa Maria/RS. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro: [s.n.]. 2014. p. 2-10.

ALVES, L. C.; SILVA, A. V. L.; OLIVEIRA, E. M. J. **Motivação e Recompensas: uma investigação com base nas Teorias da Hierarquia das Necessidades e da Expectativa**. Revista Multidisciplinar e de Psicologia, v. 11, n. 35, p. 325-340, 2017.

ALBUQUERQUE, V.; ET AL. **Representações de Qualidade de Vida no Trabalho em uma agência reguladora brasileira**. Revista Subjetividades, v. 15, n. 2, p. 286-300, 2015.

ANDRADE, P. P. **Sentimento de (in)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário (Dissertação de Mestrado)**. Universidade de Brasília. Brasília, DF. 2011.

ANDRADE, P. P. **Como vai você? Percepção das relações socioprofissionais de trabalho dos servidores de um órgão do poder judiciário**. Revista Negócios em Projeção, v. 7, n. 1, p. 1-10, 2016.

BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. **Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense**. REGE – Revista de Gestão, v. 22, n. 1, p. 21-39, 2015.

BAUMAN, Z. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

DAL ROSSO, S. Intensificação do trabalho: teoria e método. In: DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. A. S.; (ORGS.) **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília,DF: Época, 2008. p. 21-36.

DESCANIO, D.; LUNARDELLI, M. C. **Saúde e qualidade de vida na empresa familiar**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. São Paulo, jan./jun. 2007, v. 7, n. 1, p. 159-178.

FERREIRA, M. C. **Bem-estar: equilíbrio entre a cultura do trabalho prescrito e a cultura do trabalho real**. In: TAMAIO, Á. T.; (ORG.) Cultura Organizacional e Saúde. São Paulo: Artmed, 2004. p. 127-157.

FERREIRA, M. C. **Ofurô Corporativo e Qualidade de Vida no Trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf>> Acesso em: 14 de jun. 2019.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações.** Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Manaus, Brasil: [s.n.]. 2009.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** 3. Ed., Brasília: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, M.C et al **Diagnóstico, política e Programa de Qualidade de Vida D536 no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018).** Curitiba: Brazil Publishing, 2019.

FERREIRA, R.R.; FERREIRA, M.C; ANTLOGA, C.S.; BERGAMASHI, V. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) no setor público: o papel estratégico dos gestores.** Revista de Administração, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./jun. 2009.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** Psicologia: teoria e pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, R. R. *et al.* **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores.** R. Adm. São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./mai./jun. 2009.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento para diagnóstico e planejamento.** Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, v. 11, 2009.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia.** São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MENDES, A.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA., M. M. M.; (ORG.) **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão.** Porto Alegre, RS: Artmed, 2008. p. 111-123.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, n. 1, p. 0-0, 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 8, n.1, janeiro/março 2001.

ANEXOS

Anexo A – IA_QVT

Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT)

Você está sendo convidado (a) a participar do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas Associações de Notários e Registradores do Brasil.

O objetivo do diagnóstico é conhecer a sua opinião sobre Qualidade de Vida no Trabalho nas Associações, de Notários e Registradores do Brasil. Esse levantamento de dados é de responsabilidade da graduanda em Administração da Universidade de Brasília, Kerolen de Almeida Santos, com orientação da Professora Elizânia Araújo, os dados serão usados exclusivamente para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

IMPORTANTE:

- * O tempo estimado para finalizar este inventário é de aproximadamente 10 minutos.
- * Responda de maneira sincera as afirmativas e às questões apresentadas.
- * Não é necessário se identificar.
- * Responda a todos os itens para aumentar a qualidade dos dados da pesquisa.
- * A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- * Os resultados serão tratados de forma agrupada para fins de diagnóstico.
- * A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- * A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as atividades de trabalho do respondente nem para a Associação/ Instituto ou Sindicato.

Agradecemos pela sua contribuição. Caso deseje receber outras informações sobre o levantamento, envie mensagem para kerolendealmeida@xxxxxxx Obrigada!

Kerolen de Almeida Santos
Graduanda em Administração na UnB

As questões devem ser respondidas pela escala de discordância - concordância

0 - Discordo Totalmente

10 - Concordo Totalmente

O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas
O espaço físico de trabalho é satisfatório;
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.
Na Associação as condições de trabalho são satisfatórias
Na Associação disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.
Existe tempo para pausa de descanso no trabalho
Posso executar o meu trabalho sem pressão
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.
Na Associação a cobrança por resultados é adequada

É fácil o acesso à chefia imediata
 A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa
 Há confiança entre os colegas.
 A distribuição das tarefas é justa.
 A comunicação entre funcionários é satisfatória
 Na Associação as atividades que realizo são fonte de prazer.
 Na Associação recebo incentivos de minha chefia
 Tenho possibilidade de ser criativo no meu trabalho.
 Na Associação o resultado obtido com o meu trabalho é reconhecido
 A sociedade reconhece a importância do meu trabalho
 A Associação oferece oportunidades de crescimento profissional
 O correio eletrônico (e-mail) que a Associação disponibiliza atende minhas necessidades
 Nos sistemas que utilizo não é frequente a perda de dados e informações
 O suporte técnico em informática na Associação é satisfatório
 Os aplicativos (software) que utilizo funcionam sem apresentar defeitos
 A conexão com a internet no seu posto de trabalho é eficiente
 Os equipamentos de informática que uso funcionam sem apresentar defeitos
 Tenho liberdade de ação na execução das tarefas
 A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião
 O modo de gestão das tarefas é flexível
 A cooperação entre as pessoas é estimulada
 Participo das decisões sobre a organização das tarefas
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa alegre
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa contente
 O tempo de trabalho que passo na Associação, Sindicato ou Instituto me faz feliz.
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa disposto (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa orgulhoso (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa animado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa entusiasmado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa tranquilo (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa empolgado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa preocupado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa ansioso (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa tenso (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa incomodado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa irritado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa frustrado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa entediado (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa deprimido (a)
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa com medo
 O tempo de trabalho que passo na Associação me deixa com raiva
 Tenho trabalhado no limite da minha capacidade
 Tenho me sentido cansado (a)
 O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal
 O trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da Associação
 Após o expediente na Associação é comum levar trabalho para casa
 Qual a sua intenção de sair do emprego atual
 Nos últimos 6 meses, houve afastamento do trabalho por motivo pessoal de saúde?
 Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...
 Quando penso no meu trabalho na Associação, o que me causa mais Bem-Estar é ...
 Quando eu penso no meu trabalho na Associação o que me causa mais Mal-Estar é...
 Críticas e Sugestões sobre o Levantamento
 Idade?
 Sexo?

Estado Civil:

Escolaridade:

Cargo?

Tempo de trabalho na Associação?

