

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO ADVOGADO EM BELO HORIZONTE

Amanda H Azeredo Bonaccorsi¹
Emerson Luiz de Castro²
Juliana Oliveira Braga³
Kamila Alves da Silva⁴
Karina Moreira Gonçalves Viana⁵

Resumo: O mundo hodierno determina cada vez mais adaptações e mudanças, principalmente diante de novas tecnologias e legislações, atingindo diretamente os advogados em sua atividade profissional e o modo como exercê-la. Diante desta realidade fática, faz-se necessário o zelo pela qualidade de vida no ambiente de trabalho, para garantir uma efetiva e excelente prestação de seu serviço. Neste sentido, percebe-se a importância da aferição da qualidade de vida no trabalho dos advogados, neste artigo limitada à extensão geográfica de Belo Horizonte, mormente a fim de serem percebidos aspectos que afetam o trabalho deste profissional e carecem de melhorias. Este artigo se propôs a tal estudo, a partir do modelo de Hackman e Oldham, tendo aferido uma leve insatisfação do advogado belorizontino com a qualidade de vida no trabalho atual.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Advogado. Belo Horizonte.

Abstract: The world today determines increasing adaptations and changes, especially in the face of new technologies and legislation that directly affect lawyers in their professional activity and in the way they practicing it. In view of these facts, it is necessary to value the quality of life in the lawyer's workplace, to ensure an effective and excellent performance of their work. In this sense, it is important to assess the lawyer's quality of life at their workplace. In the present study such investigation was limited to the city of Belo Horizonte and focused in the aspects that affect the work of these professionals and the need for improvements. In this article the study was proposed from the Hackman and Oldham model, and the results showed a slight dissatisfaction of the lawyers from Belo Horizonte city concerning their quality of life at their current job.

Keywords: Quality-working life. Lawyer. Belo Horizonte.

INTRODUÇÃO

A busca por serviços prestados de maneira positivamente diferenciada, tendo em vista a pesada concorrência no mercado de trabalho atual, passa necessariamente pela preocupação com a qualidade de vida no exercício da atividade profissional. Esta deve visar ao bem-estar do indivíduo no ambiente laboral como meio de alcançar as metas e os objetivos desejados. Neste sentido, torna-se imprescindível a aferição e estudo da qualidade de vida no trabalho de uma profissão, a fim de verificar fatores que influenciem a sua produtividade, para tentar melhor incrementá-los e melhorar os serviços prestados.

O presente estudo teve como finalidade desenvolver uma pesquisa voltada para a obtenção de dados para análise das principais fontes de satisfação e insatisfação presentes no trabalho do advogado militante na comarca de Belo Horizonte, além de correlacionar variáveis demográficas, ocupacionais e fatores ambientais. Neste sentido, o presente trabalho se destaca tendo em vista o pioneirismo da proposta e pela necessidade do conhecimento da realidade da qualidade de vida do advogado, no limite geográfico de Belo Horizonte.

Frisamos que esta pesquisa visou destacar que, tendo em vista a importância do exercício da advocacia para solução de conflitos no Estado Democrático de Direito, faz-se necessário que estes profissionais sejam ouvidos e verificadas suas necessidades, para que exerçam suas atividades com a melhor qualidade de vida possível, para melhor aproveitamento de seu trabalho, sendo tal aspecto favorável ao Judiciário, à sociedade e, obviamente, aos advogados. Podemos destacar que a insatisfação sentida pela categoria advém de vários fatores, dentre eles: a sociedade que espera do advogado uma atuação

efetiva e que cumpra com o senso de justiça, que norteie a ética profissional; o crescente aumento da concorrência, que interfere na ampliação da desvalorização e aviltamento da profissão, devido às necessidades financeiras; ausência de *feedback* quanto ao trabalho realizado, seja do cliente, dos profissionais com quem se relaciona ou mesmo dos colegas; a remuneração; para muitos, a falta de autonomia ao exercer sua atividade (mormente dependendo do tipo de vínculo de trabalho que possui); a ausência de grande possibilidade de crescimento na carreira; dentre outros fatores que serão destacados de acordo com os resultados obtidos na pesquisa realizada.

Por fim, a pesquisa passou primeiramente por uma etapa de estudo bibliográfico, e em um segundo momento, com a produção de instrumento de pesquisa (questionário). Apenas após este embasamento, passamos para a etapa de uma pesquisa de campo (conforme explicitado no capítulo deste artigo que diz respeito à metodologia). E, por último passamos a redação deste artigo, mormente para documentar os resultados obtidos (tendo ele sido dividido em capítulos assim distribuídos: visão geral dos modelos de qualidade de vida no trabalho e no conceito de tal expressão; o modelo escolhido de Hackman e Oldham; breve descrição do exercício da advocacia; metodologia aplicada na pesquisa; apresentação dos dados; conclusão final).

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu nos anos 50, na Inglaterra, em função dos trabalhos desenvolvidos pelos cientistas no Tavistock Institute of London. Esses estudos buscavam um modelo que

pudesse compreender e agrupar o trinômio: indivíduo, trabalho e organização, objetivando uma adequação na realização do trabalho e o estabelecimento de relações positivas entre o homem e a tecnologia. Desde então, até o presente século XXI, as pesquisas sobre este tema têm conquistado cada vez mais espaços, seja no meio acadêmico ou organizacional.

Honório, Marques e Melo (2001) afirmam que tem sido uma preocupação constante do homem moderno ampliar o conhecimento a respeito do que é viver com qualidade no cotidiano. Esse fato se mostra presente no aparecimento dos diversos projetos relacionados com a preservação do meio ambiente, a condição de vida urbana e o nível de vida das pessoas.

Ainda, de acordo com os autores supracitados, o trabalho é um dos fatores primordiais para o desenvolvimento da qualidade de vida, pois, é por meio dele que as pessoas se desenvolvem como sujeitos e passam a maior parte ativa de seu tempo. Dessa forma, percebe-se que o ambiente organizacional exerce grande impacto na qualidade de vida dos trabalhadores, o que justifica assim, a demanda por pesquisas e investimentos nesta área, de forma a possibilitar a valorização do potencial humano e a sua capacitação para enfrentar os desafios do mundo do trabalho na sociedade contemporânea.

Segundo Honório (1998), a literatura tem mostrado que os principais elementos que formam o arcabouço conceitual sobre QVT estão relacionados a valores humanísticos e ambientais, satisfação no cargo, humanização do trabalho, atitudes pessoais e comportamentais, produtividade, satisfação pessoal, atividades significativas e recompensadoras, reestruturação do trabalho, estruturação de grupos de trabalho, participação, condições ambientais de trabalho, cargos produtivos e políticas de RH.

Percebe-se, diante do exposto, que o processo para a ocorrência da qualidade de vida no trabalho (QVT) está vinculado às variáveis que constituem a organização do trabalho. Morin (2001, p. 9) orienta que a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.

Honório (1998) reforça o contexto apresentado ao afirmar que a QVT deve ser considerada como uma experiência de humanização do trabalho, que uma or-

ganização procura oferecer aos seus membros, de forma a permitir o maior alcance de resultados. Assim, devem ser criadas condições de trabalho para que os trabalhadores as percebam, como: cargos produtivos e satisfatórios; atividades significativas e desafiadoras; sistemas de recompensa inovadores; com possibilidades de informações compartilhadas, *feedback* constante, participação nas decisões, na solução de problemas e oportunidades de realização pessoal e profissional.

Em função desses fatores, várias são as abordagens que retratam o tema QVT na literatura a partir de modelos diferentes, tais como: Walton (1973), Westley (1979), Keith Davis e William Werther (1983), Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985), dentre outros pesquisadores do tema.

O MODELO HACKMAN E OLDHAM

O modelo de Hackman e Oldham (1975) é utilizado em várias pesquisas realizadas para averiguar a qualidade de vida no trabalho de trabalhadores em geral, seja da mesma empresa, seja de uma mesma classe, tendo em vista ser um instrumento valioso de estudo de indivíduos no exercício de suas atribuições profissionais e foi o modelo escolhido para este estudo.

Ressaltamos que o modelo de Hackman e Oldham (1975), em função de suas características de trabalho é amplamente citado na literatura e usado em diversas pesquisas, representando assim um rico instrumento de pesquisa, conforme já citado por NUNES 2012; SAMPAIO, 2012; SANT'ANNA e KILIMINIK, 2011; MORAES et al 1995; PAIVA, 1999; HONÓRIO, 1998; RODRIGUES, 1989; MORAES e KILIMINIK, 1994; FERNANDES e BECKER, 1988 e outros.

Rodrigues (2011) destaca a relevância deste modelo de Hackman e Oldham (1975) ao expressar: "A grande vantagem [...] está justamente na identificação das dimensões básicas da tarefa, que atuam como variáveis independentes na QVT, permitindo assim um diagnóstico mais acurado" (RODRIGUES, 2011, p. 127).

Schein (1982, p. 70) destaca que Hackman e seus colaboradores "desenvolveram um conjunto refinado de fatores do trabalho, analisando diversos tipos de trabalho e identificando as dimensões básicas que se podem aplicar a qualquer emprego".

O presente modelo foi constituído pela evolução de pesquisas anteriores, principalmente as de Turner e

Lawrence, de 1965 e a Hackman e Lawler, de 1971, com marco em comum de destaque que se faz pela relação entre satisfação do trabalhador e atributos da tarefa por ele exercida.

Hackman e Oldham concluíram que os trabalhadores serão satisfeitos, motivados, produtivos e assíduos, proporcionando resultados positivos pessoais e organizacionais, quando se fizer presente a caracterização positiva de três estados psicológicos críticos, quais sejam: (a) Percepção da significância do trabalho, que se traduz como o grau que o profissional identifica exatamente a importância que atribui ao seu trabalho, o valor que a ele atribui e ao significado de seu trabalho para ele mesmo; (b) Percepção da responsabilidade pelos resultados, que diz respeito à responsabilidade do indivíduo por significativa parte do seu trabalho; e, (c), o Conhecimento dos reais resultados da atuação profissional em cada tarefa desenvolvida, o que significa a ciência quanto à efetividade de seu trabalho (HONÓRIO, 1998).

Nesse sentido, os autores em estudo desenvolveram um modelo que se fundamentou no que denominaram como “Dimensões Básicas da Tarefa”, tendo em vista que verificaram serem estas as responsáveis pela caracterização dos estados psicológicos destacados acima. As variáveis que se caracterizam como dimensões oriundas das tarefas que o profissional desenvolve e indicadas pelos autores são: variedade de habilidades (VH); identidade da tarefa (IT); significado da tarefa (ST); Inter-relacionamento (IR); Autonomia (AU); *Feedback* Intrínseco (FI) e *Feedback* Extrínseco (FE) (HONÓRIO, 1998).

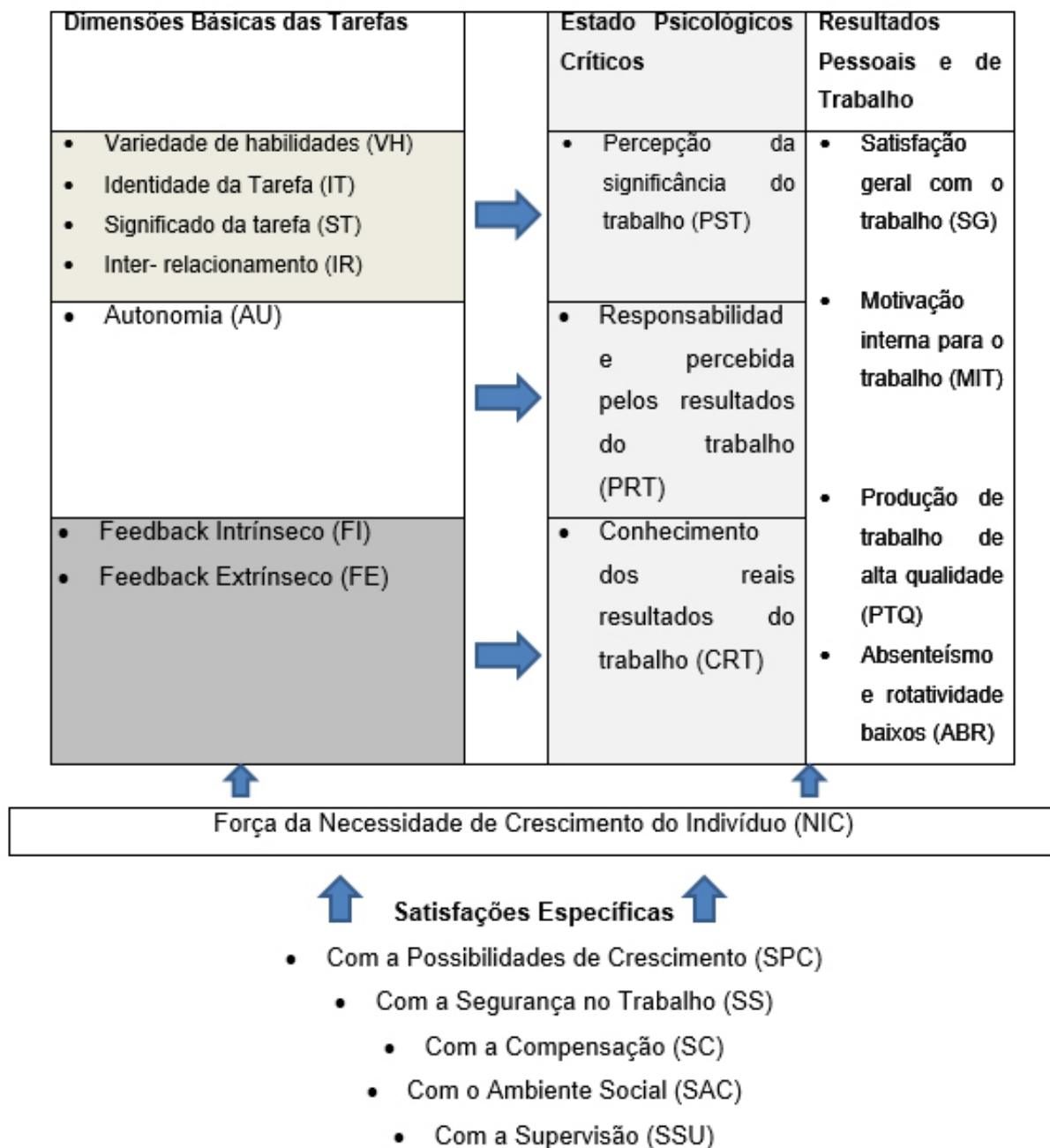
A variedade de habilidades diz respeito à diversidade de atividades e talentos que a tarefa exige do profissional para sua execução. A identidade da tarefa é o grau que o indivíduo realiza por completo a tarefa, do início ao fim, sendo perceptíveis os resultados ao final. O significado da tarefa representa o impacto que o trabalho desenvolvido pelo profissional pode causar em outras pessoas, sejam internas ou externas ao ambiente de trabalho, ou seja, da sociedade em geral. Com a dimensão da autonomia, Hackman e Oldham (1975) determinam ser necessário averiguar o grau de liberdade, autonomia e independência que o profissional possui no desenvolvimento de suas atividades laborais. O *feedback* extrínseco refere-se ao grau com que informações que dizem respeito à avaliação do desempenho de sua atividade

profissional chegam ao conhecimento do indivíduo, sejam feitas por superiores hierárquicos, colegas ou pessoas externas ao ambiente de trabalho. O *feedback* intrínseco é o grau que o próprio exercício da atividade profissional possibilita ao trabalhador obter informações sobre seu desempenho. E, por fim, o inter-relacionamento, é o grau que a tarefa desenvolvida pelo profissional irá exigir dele que se relacione com outras pessoas, sejam internas ou externas ao local de trabalho (no caso, colegas, clientes, etc.). Devemos destacar, ainda, que os autores entendem que a partir dessas dimensões é possível estabelecer um escore que determina o Potencial Motivacional do Indivíduo no exercício de sua profissão.

O modelo, posteriormente, ainda teve acrescentados dois grupos de variáveis, os “resultados pessoais e de trabalho” e as “satisfações pessoais”. As variáveis que compõem o primeiro grupo têm por objetivo “*gerar resultados satisfatórios (alto desempenho e absenteísmo-rotatividade baixos), através da identificação das reações afetivas ou sentimentos que um indivíduo expressa ao realizar seu trabalho*” (HONÓRIO, 1998); são elas: (a) satisfação geral com o trabalho, uma medida geral de quanto o profissional está feliz e satisfeito com o trabalho que executa; (b) motivação interna para o trabalho, que diz respeito ao grau com que o profissional sente-se satisfeito e feliz ao executar perfeitamente (ou infeliz, se executar erroneamente) suas atividades profissionais, ou seja, uma automotivação gerada por sensações que podem ser positivas ou negativas; (c) produção de trabalho de alta qualidade, grau em que o trabalho produzido pelo profissional é considerado como de alta qualidade; e, (d), absenteísmo e rotatividade baixos, que diz respeito a baixo nível de ausência e rotatividade dos profissionais no local de trabalho.

As variáveis que compõem o segundo grupo se propõem a verificar o bem-estar do profissional, sendo elas: (a) possibilidade de crescimento profissional no exercício de sua atividade; (b) sensação de segurança no exercício de sua atividade profissional; (c) sistema de compensação garantido pelo salário, benefícios, etc.; (d) ambiente social; e, (e) supervisão recebida seja por pessoas internas ou externas ao ambiente de trabalho. Por fim, o modelo possibilita estabelecer uma relação entre as características da tarefa e as respostas individuais, a qual é verificada pela “Necessidade Individual de Crescimento”.

A ilustração da Figura 1 possibilita melhor compreensão do modelo:



**FIGURA 1: Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, adaptado de Hackman e Oldham (1975) por Moraes e Kilimnik (1994).
FONTE: Moraes e Kilimnik (1994)**

Assim, a partir do modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), foi criado o Job Diagnostic Survey (JDS), um instrumento de coleta de dados, que permite estabelecer um diagnóstico para verificar a satisfação do trabalhador frente à atividade exercida, ao conteúdo e à natureza de sua tarefa no trabalho. Para os autores este processo pode contribuir com informações que possibilitem uma reestruturação do trabalho, para melhorar a produtividade e a motivação do trabalhador.

Destacamos que Moraes e Kilimnik (1994), baseados em pesquisas realizadas no Brasil, concluíram que o grupo de variáveis denominadas “Satisfações Específicas” ao mesmo tempo que influenciam, resultam os “Estados Psicológicos Críticos”. Desta forma, estes autores, estabeleceram uma modificação quanto ao modelo de Hackman e Oldham (1975), deslocando as “Satisfações Específicas” do grupo “Resultados pessoais de Trabalho” para o grupo “Necessidade Individual de

Crescimento”, baseando-se na sua influência em toda a cadeia de variáveis determinantes do processo de Qualidade de Vida no Trabalho.

O OFÍCIO DA ADVOCACIA

Podemos dizer que a figura do Advogado surge com a criação das primeiras sociedades, fruto da convivência social e do surgimento dos primeiros conflitos advindos das relações sociais primitivas.

O termo “advogado” provém do latim, “ad vocatus” (ad = para junto, e vocatus = chamado), que significa aquele que foi chamado para socorrer outro perante a justiça, significa também patrono, defensor ou intercessor.

Tem-se a Grécia como o berço de grandes oradores como Demóstenes, Péricles, Sócrates, Aristides, Temístocles, considerados, dentre outros, como grandes advogados por sua persuasão e retórica.

Já em Roma, os Advogados eram denominados patronos, homens com profundo saber jurídico que eram encarregados do aconselhamento e defesa das pessoas. Daí surge a advocacia como profissão organizada onde os “Patronus” e os “Oratores” dão origem ao “advocatus”.

Inicialmente os serviços de advocacia não eram remunerados, considerada uma honra a sua prestação. No entanto, os beneficiados pelos serviços, pela atuação de seus defensores, começaram a oferecer recompensas pelo trabalho realizado que passou a serem chamadas de honorarium. Daí surge a palavra honorários que tem o significado de tributos de honra.

Em um salto histórico para a advocacia atual no Brasil, destacamos que a Constituição de 1988 consagrou a profissão do Advogado como indispensável à administração da justiça nos seguintes termos:

Art. 133 – O Advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei. (BRASIL, 1988).

Como consequência do mandamento constitucional, o Estatuto da Advocacia teve-se os seguintes desdobramentos:

a) No seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social.

b) No processo judicial, o advogado contribui, na postulação de decisão favorável ao seu constituinte, ao convencimento do julgador, e seus atos constituem múnus público.

c) No exercício da profissão, o advogado é inviolável por seus atos e manifestações, nos limites desta lei.

Assim, essa essencialidade coloca o advogado em posição de reconhecimento e relevância social, garan-

tando-lhe status de protagonista no desenvolvimento jurídico do país e promotor das mudanças jurídicas necessárias, tendo em vista o desenvolvimento econômico, social e tecnológico da sociedade brasileira.

Com a posição garantida constitucionalmente, em 1994, por meio da Lei 8.904 surgiu o Estatuto da Advocacia que regula atualmente a profissão dos Advogados no Brasil, dispondo sobre os direitos e deveres do Advogado. Essa legislação também regula o papel da OAB no credenciamento e fiscalização profissional em todo Brasil, assim como o faz o Código de Ética e Disciplina.

No Estatuto da Advocacia, encontram-se descritos os direitos e as infrações disciplinares aplicáveis ao Advogado. Tal regulamentação hoje proporciona uma grande segurança para a atuação profissional e, ao mesmo tempo, gera pontos de conflito e atenção.

Importante ressaltar, que a atual formação jurídica dos bacharéis em Direito, não fornece e não esgota totalmente as habilidades e competências requeridas aos advogados, que só podem ser totalmente desenvolvidas ao longo do exercício da atividade profissional.

As mudanças tecnológicas, as relações com clientes, o aumento da competição, as relações com outros membros do Judiciário e com colegas, os diversos vínculos de relação de trabalho, a remuneração pelo trabalho, as normas estabelecidas dentro dos regimentos internos de cada tribunal, a ampliação das especialidades, a segurança no trabalho, o desenvolvimento da atividade jurídica em si, o reconhecimento pelo seu ofício (ou a ausência), a mudança normativa, e até mesmo a posição geográfica dos tribunais, impõem ao advogado de hoje uma nova postura e um novo olhar sobre a sua profissão, especialmente sobre os fatores que podem influenciar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, os quais, inclusive podem prejudicar e comprometer a sua atuação profissional.

Neste contexto de atuação hodierna do advogado é que surge a necessidade de se verificar sua qualidade de vida ao exercer sua atividade profissional, como maneira, inclusive, de detectar fatores que carecem de melhoria no cotidiano e que influenciam a totalidade de sua profissão.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Apresentado o referencial teórico para o modelo adotado na verificação da qualidade de vida no trabalho do advogado em Belo Horizonte, faz-se necessário, ainda que brevemente, a apresentação da metodologia utilizada na realização da pesquisa, de seu início até a conclusão final dos trabalhos, mormente, quanto à pesquisa de campo realizada.

Tipo e Método de pesquisa

A pesquisa realizada foi do tipo aplicada, caracterizando-se como descritiva e/ou explicativa, cujo principal objetivo foi descrever a qualidade de vida no trabalho da categoria dos advogados que atuam em Belo Horizonte/ MG.

A realização da pesquisa aplicada se deu a partir do momento que foi realizada pela análise do contexto do trabalho desses profissionais, para então obter-se o diagnóstico e ser possível utilizar os resultados da pesquisa a fim de definir ações para a solução dos problemas práticos identificados e, conseqüentemente, obter-se, no que for possível e necessário, a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Cientificamente pode-se afirmar que o método utilizado no presente trabalho foi um *survey*, que consiste em uma coleta de dados e informações quanto a características, ações ou opiniões de um grupo, de uma população de situação natural, sendo então selecionado um grupo de pessoas como representante de uma população alvo (a amostra são esses representantes), com o objetivo de obter respostas possíveis de se submeter a uma análise quantitativa (para tanto, fez-se a aplicação do questionário).

Neste sentido, destacamos que o caráter da pesquisa é quantitativo, tendo em vista que teve o propósito de medir objetivamente e quantificar os resultados obtidos, conforme serão demonstrados a seguir. Note-se que o caráter quantitativo deste trabalho se refere à obtenção através da pesquisa de campo de dados descritivos do cotidiano do trabalho do profissional da advocacia em Belo Horizonte e as percepções de tais profissionais quanto à satisfação e insatisfação no trabalho.

População e amostra e a categoria pesquisada

A população alvo desta pesquisa foi constituída por todos os advogados devidamente inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil com atuação específica em Belo Horizonte. O dado correspondente à população total destacada foi fornecido pela Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais, que indicou em março de 2016 o número de 36.277 advogados inscritos com atuação em Belo Horizonte. Conforme será detalhado nos próximos itens deste trabalho, o questionário base da pesquisa foi disponibilizado eletronicamente para todos esses advogados e fisicamente em órgãos do Poder Judiciário,

tendo sido obtidas 886 respostas, sendo esta a amostra utilizada para esta pesquisa.

A amostra obtida, seguindo a Lei dos Grandes Números, representa um número de respostas que nos garante uma margem de erro de apenas 3,5% e o nível de confiança de, no mínimo, 95%, na pesquisa. Esses números podem ser considerados expressivos e refletem o sucesso do cuidadoso trabalho realizado pelos pesquisadores para sensibilização da população quanto à importância da pesquisa realizada.

A escolha dessa área geográfica se deu pela instituição incentivadora do trabalho ter sede em Belo Horizonte, bem como por ter a pesquisadora coordenadora dos trabalhos percebido a carência de qualquer estudo neste sentido sobre a categoria investigada nesta região.

Instrumento de coleta

O instrumento utilizado para coleta de dados, com intuito de posterior análise quantitativa, foi um questionário, o qual se revelou como método adequado de pesquisa, mormente pela possibilidade de aplicação simultânea a centenas de pessoas (como será descrito), bem como pela facilidade na análise e comparação dos dados obtidos, devido tratar-se de questões objetivas.

O questionário utilizado fora dividido em 5 seções, sendo:

Seção I – coleta de dados para caracterização da amostra, com perguntas referentes a dados demográficos e ocupacionais (tais como: idade, sexo, nível de escolaridade, estado civil, tempo de atuação como advogado, área de atuação, média da renda salarial, dentre outros).

Seções de II a V – questionário previamente estruturado de acordo com o modelo de Hackman e Oldham para verificação da qualidade de vida no trabalho de uma categoria profissional, pelo instrumento anteriormente descrito e denominado de Job Diagnostic Survey (JDS), devidamente adaptado, testado e validado pela pesquisa de MORAES e KILIMNIK (1994) e o qual foi devidamente adequado à categoria investigada, após diversas redações preliminares, em sua redação final. Nestes moldes, o instrumento teve por intenção a detecção de fatores que pudessem descrever o sentimento do advogado em relação às tarefas que exerce e quanto ao conteúdo e natureza de suas atividades, além de também buscar a percepção dele em relação ao seu trabalho e quanto a fatores organizacionais e ambientais.

Técnicas de coleta

Elaborado o questionário, realizou-se um teste piloto de aplicação com 46 docentes da Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, que também atuam como advogados (as) dentro do limite geográfico imposto pela pesquisa.

Posteriormente, a pesquisadora coordenadora da pesquisa reuniu-se com o presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais, além de membros da diretoria, bem como com membros da diretoria do Instituto dos Advogados de Minas Gerais, tendo obtido o apoio crucial de ambas as instituições, na divulgação da pesquisa, além da disponibilização eletrônica, via endereço eletrônico, do questionário a todos os advogados com atuação em Belo Horizonte.

A primeira aplicação oficial do questionário ocorreu em 29/06/2016, em reunião da Comissão local da OAB-Jovem, com o instrumento impresso, acompanhado da apresentação da pesquisa e do Termo de Livre Consentimento Esclarecido.

O questionário esteve disponível para acesso *on-line* no período de 19/07/2016 a 31/08/2016, via plataforma Google Docs, onde era acessado pelo respondente, após leitura da tela inicial com apresentação da pesquisa e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (o qual exigia que fosse assinalado como ciente para que pudesse passar à resposta do instrumento).

Neste ínterim, foram ainda realizados diversos “plantões da pesquisa” em salas da Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais, localizadas em órgãos locais do Poder Judiciário (Fórum Lafayette, instalações da Justiça do Trabalho e Justiça Federal de Belo Horizonte e sede do Tribunal de Justiça de Minas Gerais), nos quais os pesquisadores realizaram a aplicação do questionário impresso, nos moldes acima destacados, aos advogados que ali se encontravam.

É importante destacar a colaboração das diretorias da Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais e do Instituto de Advogados de Minas, o que facilitou a participação dos respondentes.

Tratamento e análise estatística dos dados

Os dados quantitativos foram submetidos à análise estatística univariada e bivariada. Na univariada, foi utilizada a distribuição de frequência para evidenciar os dados do perfil dos pesquisados e apuração de medidas de posição (média e mediana) e de dispersão (desvio padrão) para apresentar os dados relativos

aos tipos de fatores da qualidade de vida do advogado em Belo Horizonte.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes aos fatores de qualidade de vida do advogado, foi utilizado o teste não-paramétrico de Friedman. Este teste, indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas, teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto sobre os entrevistados.

Para a avaliação de diferenças entre os gêneros e os vínculos e as variáveis de fatores de qualidade de vida dos advogados pesquisados, foram utilizados testes não-paramétricos para dados ordinais de escala Likert, pois a suposição de distribuição normal dos dados foi violada. Logo, para a variável sexo, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste não-paramétrico Mann-Whitney para amostras independentes. Já para o tipo de vínculo - que possuem três categorias- foi adotado o teste não-paramétrico Kruskal-Wallis, que permite a comparação múltipla de três ou mais categorias.

Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico Predictive Analytics Software (PASW 18). Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%. Dessa forma, são consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor *p* foi inferior a 0,05.

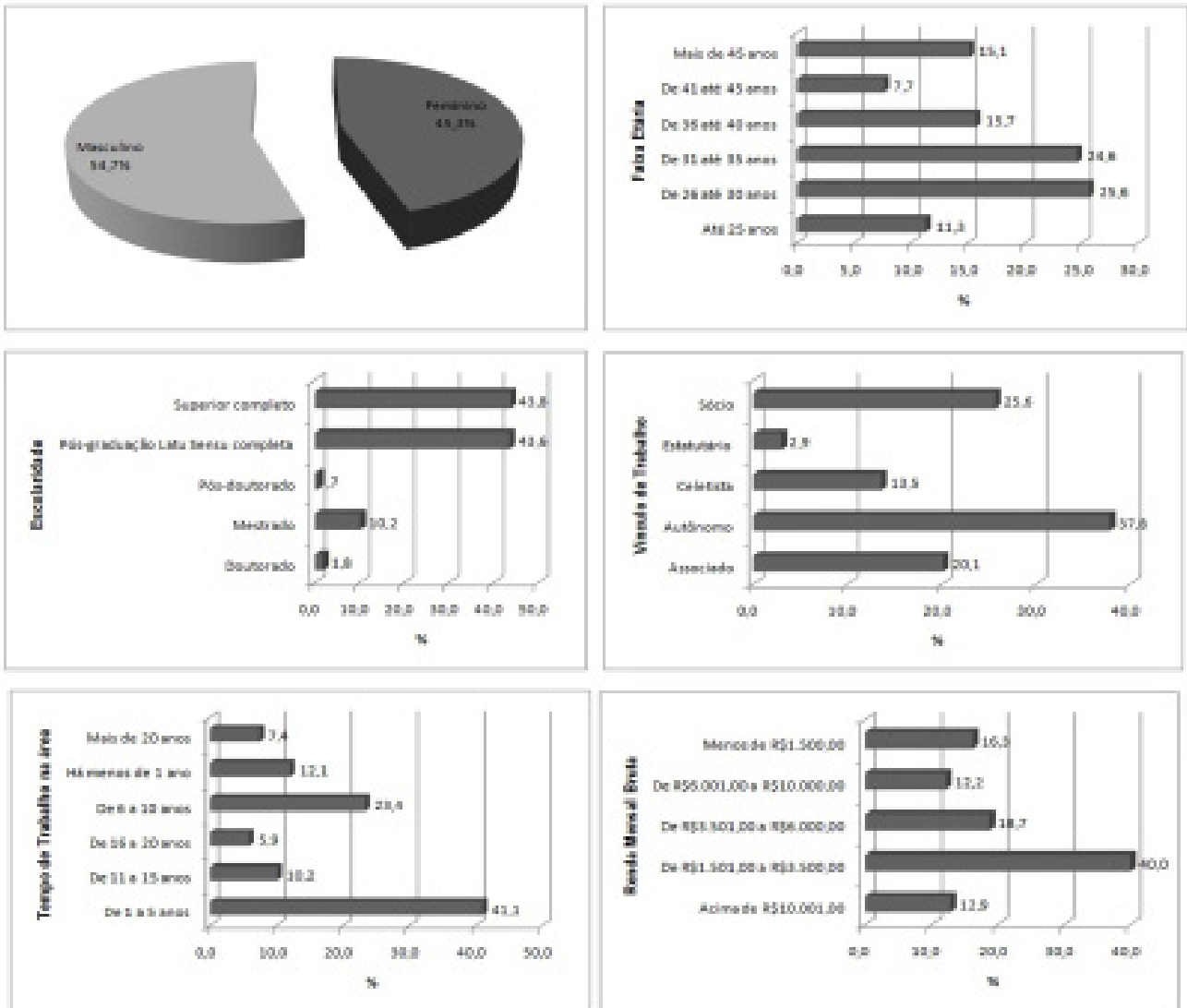
ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O presente estudo se empenhou em descrever e analisar os resultados obtidos pela pesquisa de campo descrita acima, a fim de analisar a qualidade de vida no trabalho do advogado em Belo Horizonte, tendo por base os aspectos de satisfação e insatisfação no trabalho.

Portanto, neste tópico será feita a apresentação dos resultados colhidos, a qual será dividida na apresentação das variáveis demográficas e ocupacionais, variáveis referentes às dimensões básicas da tarefa, ao conteúdo no contexto do trabalho e variáveis referentes ao ambiente e à organização no trabalho. A análise será feita levando em consideração a amostra total e, em quesitos que os pesquisadores entenderam ser de destaque, sendo pontualmente feita a comparação dos dados colhidos em razão do sexo e/ou do tipo de vínculo do profissional.

Dados demográficos e ocupacionais (análise conjunta de vários gráficos em única página)

Gráficos 1: Gráficos referentes aos dados demográficos e ocupacionais



Fonte: Dados da pesquisa

Integra esta pesquisa uma amostra de 886 advogados composta, em termos de tamanho, por 401 advogadas (45,3%) e por 485 advogados (54,7%). Com relação à faixa etária, o maior percentual dos advogados pesquisados têm idade de 26 a 30 anos (25,6%). Compõem o percentual restante, 24,6% de advogados com idade de 31 a 35 anos, 15,7% de advogados com idade entre 36 a 40 anos e 15,1% advogados com idade de acima de 45 anos. Ainda, no tocante ao estado civil temos que 42,1% dos advogados pesquisados são casados, 48,6% são solteiros, 5,3% são divorciados e 4% possuem outro

estado civil, sendo que dos entrevistados não possuem filhos (64,4%) e 35,6% dos participantes têm filhos.

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, o maior percentual (43,8%) possui graduação completa, 43,6% da amostra representa os advogados que possuem especialização completa e 10,2% da amostra representa os advogados com mestrado. Destaque para a preocupação dos profissionais em sua formação acadêmica, sendo significativa a parcela que não parou seus estudos acadêmicos ao terminar a graduação.

Segundo o vínculo estabelecido, 37,8% dos advogados são autônomos, 25,6% são sócios e 20,1% são associados, 13,5% são celetistas e 2,9% são estatutários.

Quanto ao tempo de trabalho atuando na área, pode-se dizer que o maior percentual dos advogados amostrados estão trabalhando na área entre 1 a 5 anos (41,1%), 23,4% estão trabalhando de 6 a 10 anos e 12,1% trabalham há menos de 1 ano. No que diz respeito à remuneração, a maioria dos advogados recebem de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.500,00, totalizando um percentual de, aproximadamente, 40%; 16,3% recebem até R\$1.500,00; 18,7% entre R\$3.501,00 e R\$6.000,00; 12,2% entre R\$6.001,00 e R\$10.001,00; e 12,9% acima de R\$10.001,00.

Por fim, quanto às áreas de atuação obtivemos um resultado proveitoso, porém estatisticamente sem muita relevância, haja vista que o entrevistado teve a oportunidade de identificar e marcar mais de uma área de atuação, sendo que ao final, somando-se as respostas de todas as áreas, observamos número superior ao número de entrevistados. Destacamos maior atuação na área cível e trabalhista, com aproximadamente 40% dos entrevistados. Ressaltamos, ainda assim, que para fins de atuação com ações de melhoria da qualidade de vida, no cotidiano, os dados obtidos com esta questão especificamente são extremamente válidos, apenas para fins acadêmicos estatísticos que reservam menor destaque.

A qualidade de vida no trabalho – conteúdo e contexto do trabalho

Neste tópico, faremos a análise e, por vezes, comparação, das variáveis referentes ao modelo Hackman e Oldham para aferição da qualidade de vida no trabalho, correspondentes às seções II, III e IV do questionário. Para tanto procurou-se agrupar estas variáveis em três categorias: (1) conteúdo do trabalho (dimensões básicas da tarefa); (2) contexto do trabalho e (3) variáveis de conteúdo e contexto do trabalho.

Fazem parte do primeiro grupo as variáveis: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Significado da Tarefa (ST), Autonomia (AU), Feedback Intrínseco (FI), Feedback Extrínseco (FE) e Inter-relacionamento (IR).

As variáveis que compõem o segundo grupo são: Satisfação com as Possibilidades de Crescimento

(SPC), Satisfação com a Segurança (SS), Satisfação com a Compensação (SC), Satisfação com o ambiente social (SAS) e Satisfação com a Supervisão (SSU).

Quanto às variáveis pertencentes ao terceiro grupo e seus respectivos significados, destacam-se as seguintes:

- Potencial Motivacional da Tarefa (PMT) – resultante da média de todas as questões relacionadas ao conteúdo do trabalho;
- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - resultante da média de todas as questões relacionadas ao conteúdo do trabalho juntamente com as de contexto do trabalho;
- Satisfação no Trabalho (STH) - resultante da média de todas as questões relacionadas ao contexto do trabalho.

As respostas do questionário para estas perguntas foram do tipo LIKERT, com escala de quatro pontos. Uma vez que o grau de concordância nesta escala gradua-se de “discordo totalmente” para “concordo totalmente” ou de “muito pouco” para “totalmente”, significa dizer que as variáveis que apresentaram escores acima de 3,0 indicam uma situação de concordância (satisfação), entre 2,5 a 2,99 (inclusivos) uma situação intermediária de concordância e discordância (satisfação e insatisfação), e abaixo de 2,5 uma situação de discordância (insatisfação).

Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central e para a medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P₂₅ e P₇₅).

Conteúdo do trabalho (dimensões básicas da tarefa)

No que diz respeito às variáveis de fatores de Dimensão Básica da Tarefa, constatou-se uma situação de satisfação apenas no fator de inter-relacionamento, pois o escore obtido desta dimensão apresentou uma média maior do que 3,0.

Já os demais fatores da dimensão básica da tarefa apresentaram uma situação intermediária de satisfação e insatisfação, tendo em vista que os escores variaram entre 2,5 e 2,99. Ainda, quanto ao *feedback* extrínseco percebeu-se uma total insatisfação da categoria, tendo obtido escore equivalente a 2,06, conforme tabela 1 e gráfico 2.

Tabela 1: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Dimensão Básica da Tarefa na amostra total

Dimensões Básica da Tarefa	Medidas descritivas					P-valor	Conclusão
	Média	D.P	P25	Mediana	P75		
Inter-relacionamento (IR)	3,08	0,65	2,50	3,00	3,50		
Significado da tarefa (ST)	2,87	0,45	2,50	3,00	3,25		
Identidade da Tarefa (IT)	2,86	0,63	2,50	3,00	3,25		
Variedade de habilidades (VH)	2,78	0,40	2,50	2,75	3,00	P<0,001**	IR > ST = IT > VH = FI > AU > FE
Feedback Intrínseco (FI)	2,75	0,66	2,25	2,75	3,25		
Autonomia (AU)	2,69	0,55	2,25	2,75	3,00		
Feedback extrínseco (FE)	2,06	0,45	1,78	2,00	2,33		

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Fonte: Dados da pesquisa

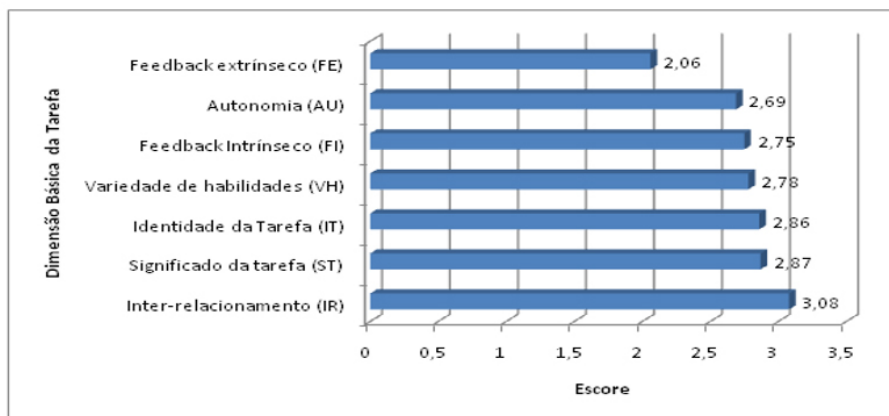


Gráfico 2: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Dimensão Básica da Tarefa na amostra total

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda, entre os entrevistados, em uma análise comparativa aos fatores de dimensão básica da tarefa, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto aos fatores, pois o teste apresentou um valor-p de 0,000**, a variável Inter-relacionamento foi a mais expressiva (Tabela 1).

Percebe-se que a categoria carece de ações que visem especificamente à melhoria de dimensões básicas da atividade profissional que desenvolvem.

Atentamos ao escore referente à Autonomia, que resultou apenas em 2,69. No exercício da atividade profissional, a liberdade dos atos é um fator que influencia direta e notoriamente a motivação do atuante em realizar seu trabalho. A redação de uma peça processual, a atuação em uma sustentação oral, a prestação de uma consultoria (que, em regra, envolve a opinião pessoal – devidamente fundamentada pelo advogado consultor), são atividades do cotidiano

do advogado e que na sua essência, naturalmente, carecem de serem exercidas com autonomia, sob pena, inclusive, de comprometer a qualidade do trabalho do profissional na sua atuação, uma vez que passará a contar com uma supervisão constante dos seus atos, podendo não se atentar com o devido cuidado, visto que não se responsabilizaria sozinho no caso de uma atuação insuficiente.

Ainda, levando em consideração o dado demográfico quanto ao tipo de vínculo do profissional, percebe-se que o escore da Autonomia coaduna com o fato de que 37,8% dos entrevistados atuam como autônomos (não sendo a maioria). Entretanto, verifica-se que, neste mesmo dado, 25,6% são sócios, sendo a soma de autônomos e sócios superior à metade dos entrevistados, e ainda assim não suficiente para indicar uma situação de satisfação com a autonomia no exercício da atividade profissional da categoria como um todo.

Tabela 2: Níveis médio dos fatores de dimensão básica da tarefa no trabalho dos respondentes com vínculo de sócio.

Dimensão Básica da Tarefa	Vínculo com o Trabalho	Média	D.P
Autonomia	Sócio	2,78	0,55

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Kruskall-Wallis para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se verificar que, ainda aqueles que possuem vínculo de sócios, não estão plenamente satisfeitos em relação à autonomia no exercício profissional, tendo média de 2,78.

Quanto ao escore referente ao *feedback* extrínseco, a média obtida é considerada de insatisfação (2,06) e carece de muita atenção para sua melhoria. Não é novidade que o reconhecimento profissional é essencial à motivação do advogado e a qualquer trabalhador. Vladimir Passos de Freitas, desembargador federal do Tribunal Regional Federal da 4ª região, há pouco comentou, em artigo publicado no sítio eletrônico CONJUR, exatamente sobre a necessidade do profissional da área jurídica em ter o reconhecimento externo, destacando que a abonação financeira decorrente do trabalho para estes profissionais na maioria das vezes

não é suficiente para o equilíbrio total na vida.

Em suma, vidas bem conduzidas levam ao reconhecimento profissional, familiar e social e este, seguramente, sempre foi e é o caminho para a verdadeira realização. Seria absurdo lutarmos para sermos reconhecidos, mas podemos lutar, através de iniciativas muitas vezes simples, para que os que merecem sejam reconhecidos. (FREITAS, 2016)

Neste sentido, frisamos que o retorno quanto ao trabalho prestado é fundamental, seja de um colega de trabalho, do cliente, de um servidor do Judiciário ou outro profissional, que tenha o conhecimento do trabalho exercido pelo advogado, é essencial para sua satisfação e motivação, sendo aconselhável a criação de mecanismos que incentive este tipo de conduta. Lembrando que o *feedback* extrínseco em si não se faz apenas de elogios,

mas também de críticas construtivas, que permitam o crescimento e aprimoramento do profissional.

Ainda, em análise comparativa desta dimensão da tarefa com relação ao sexo dos respondentes, percebemos que as advogadas têm ainda menos feedback quanto ao trabalho que executam, conforme tabela 3.

Tabela 3: Avaliação do escore referentes aos fatores de dimensão básica a tarefa feedback extrínseco por sexo.

Dimensão Básica da Tarefa	Sexo	Média	D.P	P-valor	Conclusão
Feedback extrínseco	Masculino	2,08	0,46	0,142	<u>Masc = Femin</u>
	Feminino	2,04	0,43		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Portanto, merecem ainda mais atenção as mulheres quanto ao *feedback* extrínseco.

Destacamos aqui, a campanha da Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais, nomeada “Advogado Valorizado, cidadão respeitado”, a qual pressupõe exatamente a busca pelo reconhecimento da sociedade em geral, principalmente pelos clientes, do trabalho executado, sendo uma ação positiva quanto à busca pelo *feedback* ao profissional.

Contexto do Trabalho

Quanto às variáveis relacionadas ao contexto do trabalho, verificou-se que, em uma avaliação global, todos os cinco fatores mostraram-se levemente insatisfatórios, pois a média foi inferior a 3,00 (Tabela 4).

Tabela 4: Caracterização da amostra segundo o contexto de trabalho.

Contexto do Trabalho	Medidas descritivas					P-valor	Conclusão
	Média	D.P	P25	Mediana	P75		
Satisfação com o ambiente social	2,90	0,55	2,67	3,00	3,33		
Satisfação com a supervisão	2,53	0,86	2,00	3,00	3,00		
Satisfação com as possibilidades de crescimento	2,48	0,60	2,00	2,50	3,00	p<0,001**	SAS > SS = SPC > SS > SC
Satisfação com segurança	2,26	0,95	1,00	2,00	3,00		
Satisfação com a compensação	2,00	0,87	1,00	2,00	3,00		

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Fonte: Dados da pesquisa

Entre os entrevistados, em uma análise comparativa aos fatores de contexto do trabalho, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto aos fatores, pois o teste apresentou um valor-p de 0,000**, a variável Satisfação com o ambiente social foi a mais satisfatória (gráfico 3).

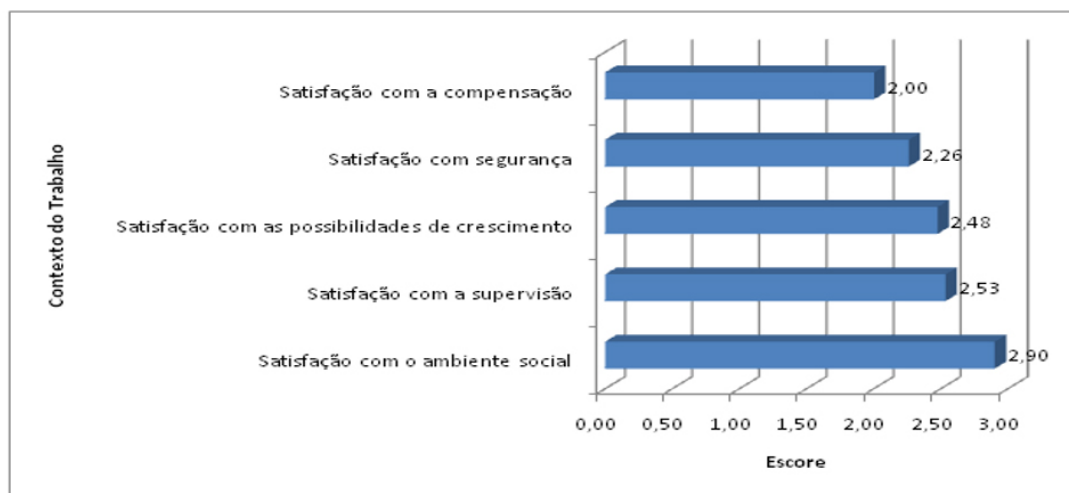


Gráfico 3: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Contexto do Trabalho na amostra total

Fonte: Dados da pesquisa

Levando em consideração as variáveis deste grupo, percebe-se que os advogados de Belo Horizonte, em geral, estão mais satisfeitos com a atividade que exercem (variáveis da dimensão da tarefa), em comparação com o contexto em que sua atividade profissional se insere; visto que aquelas possuem escores maiores em relação a estas.

Destacamos para análise a variável com escore mais baixo, qual seja, satisfação com a compensação. Os profissionais, neste ponto, levaram em consideração principalmente a remuneração recebida pela atividade que exercem, e demonstraram que em sua maioria não estão satisfeitos. Fazendo a análise conjunta dessa variável com alguns fatores demográficos avaliados na seção I do instrumento de coleta, podemos perceber que os advogados, a despeito de procurarem se aperfeiçoar melhor e aprofundarem seus conhecimentos com a melhoria de sua formação (43,6% dos entrevistados possuem pós graduação completa), também em sua maioria possuem faixa salarial que atualmente varia entre R\$1501,00 e R\$3.000,00; valores estes que, na análise da compensação e na con-

juntura socioeconômica atual, geraram a insatisfação com a compensação com sua remuneração.

Visando à melhoria da remuneração do advogado no Estado de Minas Gerais está em tramitação na Assembleia Legislativa do estado o Projeto de Lei 795/2015, de autoria do deputado Celinho do Sinttrocel (PCdoB), o qual dispõe sobre o piso salarial regional dos advogados no estado. O texto do PL prevê a remuneração mínima para os advogados, proporcionalmente ao tempo de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil. Este projeto nos parece ser uma boa alternativa para melhoria da qualidade de vida no trabalho do advogado em Belo Horizonte, sendo que pode potencializar o escore da compensação dentre estes profissionais.

Ainda, verifica-se baixa a satisfação quanto à variável que indica segurança no exercício da atividade profissional, uma vez que o escore encontrado foi de 2,26. Em uma análise comparativa, percebe-se que quanto maior a independência em relação ao tipo de vínculo que o advogado possui, maior sua segurança na continuidade do exercício de sua profissão. Isto porque, na análise comparativa, os sócios e autônomos possuem

escore maior que o advogado associado, por exemplo, conforme Tabela 5 abaixo:

Tabela 5: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Contexto do Trabalho por vínculo com o trabalho

Contexto do Trabalho	Vínculo com o Trabalho	Média	D.P	P-valor	Conclusão
Satisfação com segurança	Sócio	2,41	0,97	0,002**	Sócio > Aut > Assoc
	Associado	2,09	0,90		
	Autônomo	2,19	0,96		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Kruskal-Wallis para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Destacamos que, como apurado, o vínculo como associado é um dos que possuem maior número de advogados.

Quanto à comparação entre sexo, referente ao contexto do trabalho, deixamos para indicar a variável referente às possibilidades de crescimento, uma vez que apontou uma simetria positiva. Quanto a este ponto, os escores feminino e masculino foram muito semelhantes, conforme se percebe na tabela abaixo, revelando que, apesar das dificuldades latentes da mulher no mercado de trabalho, especificamente quanto à advocacia em Belo Horizonte, é possível afirmar que o reconhecimento na carreira com a oferta de oportunidades é, ao menos, semelhante ao reconhecimento dado ao homem (frisa-se, é preciso melhorar para ambos o sexo, uma vez que o escore é avaliado como razoável).

Tabela 6: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Contexto do Trabalho por sexo.

Contexto do Trabalho	Sexo	Média	D.P	P-valor	Conclusão
Satisfação com as possibilidades de crescimento	Masculino	2,45	0,59	0,372	Masc = Femin
	Feminino	2,50	0,60		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Em suma, percebeu que o advogado em Belo Horizonte, em geral, carece de maior atenção quanto a todos os fatos em relação ao contexto do seu trabalho para que tenha, diretamente, melhorada, a qualidade de vida no seu labor.

Variáveis do Conteúdo e Contexto do trabalho

Conforme pode ser observado na Tabela 7, todas as variáveis de conteúdo e contexto no trabalho apresentaram-se levemente insatisfatórias, sendo com menor escore a variável Satisfação no trabalho.

Tabela 7: caracterização da amostra segundo as variáveis de Conteúdo e de Contexto de Trabalho

Conteúdo e Contexto do Trabalho	Medidas descritivas					P-valor	Conclusão
	Média	D.P	P25	Mediana	P75		
Potencial Motivacional da Tarefa (PMT)	2,60	0,35	2,39	2,61	2,81		
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	2,59	0,34	2,38	2,62	2,82	P<0,001**	PMT = QVT > STG
Satisfação no Trabalho (STH)	2,56	0,43	2,25	2,63	2,88		

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando, conforme anteriormente descrito, que a satisfação no trabalho nada mais é que a combinação de todas as variáveis referentes ao contexto do trabalho percebe-se a análise coerente feita pela pesquisa, uma vez que estas variáveis, apresentadas do subitem anterior, tiveram escores que revelavam uma leve insatisfação dos advogados no exercício de sua profissão.

Aqui, também, de acordo com o que fora apurado no contexto do trabalho, verificamos que o advogado sócio é aquele que possui maior satisfação no exercício da sua atividade, seguido do autônomo e em detrimento do associado, quando considerado estes três tipos de vínculo, conforme tabela abaixo:

Tabela 8: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Conteúdo e Contexto do Trabalho por vínculo com o trabalho

Conteúdo e Contexto do Trabalho	Vínculo com o Trabalho	Média	D.P	P-valor	Conclusão
Satisfação no Trabalho	Sócio	2,63	0,43	0,005**	Sócio > Aut = Assoc
	Associado	2,52	0,43		
	Autônomo	2,53	0,43		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Kruskal-Wallis para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Portanto, coadunando com os demais dados colhidos, percebemos que, em geral, os advogados que são sócios possuem escores mais altos relevantes em relação aos autônomos e, principalmente, associados, caracterizando uma atuação profissional mais agradável e com melhor qualidade de vida no trabalho (quando considerados os números e condições fáticas avaliados nesta pesquisa).

Destacamos, ainda, o escore referente à qualidade de vida no trabalho, visto que se traduz na combinação de todas as variáveis do primeiro e do segundo grupo, sen-

do uma análise generalizada de todas essas respostas. Percebemos que, ainda que não seja totalmente satisfatória, a qualidade de vida no trabalho dos advogados em Belo Horizonte, por este escore isoladamente, é mediana, sendo considerados os fatores analisados neste trabalho, a fim de proporcionar sua melhoria.

Uma análise comparativa entre os sexos nos indica que os homens, no contexto estudado, possuem o escore de qualidade de vida no trabalho maior em comparação com o escore obtido com as respostas de mulheres, conforme tabela abaixo:

Tabela 9: Avaliação dos escores referentes aos fatores de Contexto do Trabalho por sexo.

Conteúdo e Contexto do Trabalho	Sexo	Média	D.P	P-valor	Conclusão
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Masculino	2,61	0,34	0,046*	Masc > Femin
	Feminino	2,56	0,35		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney para amostras independentes.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

Neste sentido, tem-se a importância da existência, na Ordem dos Advogados do Brasil, seção Minas Gerais, da comissão da Mulher Advogada de Belo Horizonte, com intuito precípua de realizar ações positivas, que visem, dentre outros objetivos, à melhoria da qualidade de vida no trabalho da advogada com a respectiva melhoria de aspectos referentes a sua atuação no mercado de trabalho. Acreditamos ser essencial o trabalho dessa ilibada instituição na busca pela igualdade de gênero no exercício da advocacia.

Fatores ambientais e organizacionais

Neste tópico, serão avaliadas as variáveis presentes na seção V do instrumento de coleta, as quais dizem respeito a fatores ambientais e organizacionais que podem influenciar o exercício de uma atividade profissional, devidamente adaptados ao exercício da advocacia em Belo Horizonte. A elaboração das questões, com a abordagem adequada dos referidos fatores, partiu da análise feita por Werther e Davis (1983), adaptada por Honório (1998).

Nessa análise, considera-se como influência positiva o fator que obtiver escore superior a 50%, visto que revela que mais de a metade dos entrevistados o avaliam de forma positiva.

Tendo em vista o caráter de artigo do trabalho, a análise será feita de maneira sucinta, sendo possível pela riqueza dos dados colhidos, posterior desdobramento em outros trabalhos com a análise pormenorizada de todos eles.

Neste sentido, conforme mostra a tabela 10, na seção V mais de 75% dos entrevistados consideram-se satisfeitos com questões relacionadas a condições físicas de trabalho e localização de desenvolvimento de atividades e, também, a disponibilidade de equipamentos com tecnologias adequadas para desenvolvimento de atividades jurídicas. Todavia, percebemos que poucos estão satisfeitos quanto à participação em cursos e atualizações relacionados ao sistema do Processo Judicial Eletrônico (48,2%), bem como a minoria dos advogados considera-se satisfeita em relação à maneira que a OAB/MG representa o interesse profissional da classe (34,9%).

Tabela 10 – Distribuição dos fatores ambientais e organizacionais

Fatores Ambientais e Organizacionais	Insatisfatório		Satisfatório	
	n	%	n	%
(A) Como você avalia as condições físicas de trabalho (instalações, mobiliário, recursos materiais, ventilação, limpeza, iluminação, barulho) e a localização onde desenvolve suas atividades?	142	16,0	744	84,0
(B) Como você avalia a disponibilidade de equipamentos com tecnologias adequadas para o desenvolvimento das suas atividades jurídicas?	194	21,9	692	78,1
(C) Qual o grau de satisfação que você sente em relação à sua frequência de participação em atividades de atualização e desenvolvimento promovidas pelo escritório/empresa para operacionalização do PJE (Processo Judicial Eletrônico)?	459	51,8	427	48,2
(D) Qual o grau de satisfação que você sente em relação à sua frequência de participação em atividades de atualização e desenvolvimento promovidas pelo escritório/empresa para aprendizagem continuada dos conteúdos jurídicos?	417	47,1	469	52,9
(E) Qual o grau de satisfação que você sente em relação à maneira como a OAB/MG vem representando o interesse profissional da classe?	577	65,1	309	34,9

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda, segundo a Tabela 11, mais da metade dos entrevistados percebe que a atividade profissional influencia a vida pessoal e familiar. Além de que a atividade profissional influencia, como fator prejudicial à saúde, e gera desconforto no deslocamento geográfico.

Tabela 11 – Distribuição dos fatores ambientais e organizacionais

Fatores Ambientais e Organizacionais	n	%
(F) Em que medida você percebe que sua atividade profissional influencia a sua vida pessoal e familiar?		
Não percebo nada	33	3,7
Percebo em parte	252	28,4
Percebo muito	558	63,0
Sem posição a respeito	43	4,9
(G) Em que medida você percebe que sua atividade profissional influencia como fator prejudicial à sua saúde?		
Não percebo nada	94	10,6
Percebo em parte	351	39,6
Percebo muito	405	45,7
Sem posição a respeito	36	4,1
(H) Em que medida você percebe que o deslocamento geográfico que a sua atividade profissional requer causa desconforto para você no dia-a-dia do seu trabalho?		
Não percebo nada	175	19,8
Percebo em parte	319	36,0
Percebo muito	327	36,9
Sem posição a respeito	65	7,3
Total	886	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Neste sentido, destacamos a influência do deslocamento geográfico na atividade do advogado. Nos dias atuais, em que se percebe claramente o aumento de veículos e o gasto maior com tempo no tráfego, muitas vezes pesado em Belo Horizonte em diversas localidades, tem-se como necessárias medidas que facilitem o deslocamento do advogado em seus diversos locais de atuação, mormente dentre os órgãos do Poder Judiciário. Seja através da criação de meios de transporte públicos específicos para o deslocamento entre os órgãos ou mesmo na centralização desses órgãos em local único ou próximo, é necessário a melhoria desse fator que fatalmente atinge a maioria dos advogados em Belo Horizonte de forma negativa (72,9% percebem o desconforto no cotidiano).

CONCLUSÃO

Em suma, com relação ao objetivo geral da pesquisa, da análise da qualidade de vida no trabalho dos advogados em Belo Horizonte, a partir do modelo de Hackman e Oldham (1975), atingimos nosso objetivo, tendo sido feita a pesquisa com 886 profissionais, amostra suficiente para caracterizar a cientificidade do trabalho, bem como a confiança e pequena margem de erro deste.

No tocante às variáveis demográficas, destacamos que o perfil dos advogados respondentes predomina ser do sexo masculino, bem como que há maior população dos profissionais com tempo de atuação entre 1 a 5 anos (possivelmente decorrente do notável grande número de cursos de Direito abertos no país, na última década) e com remuneração entre R\$1501,00 e R\$3.000,00. Ainda, destacamos que os dados da pesquisa atestaram que a grande maioria dos entrevistados atua em mais de uma área do direito, bem como que também a maioria atua como advogado autônomo, seguido de perto pelo percentual de advogado sócio.

Com relação às variáveis referentes ao conteúdo do trabalho, contexto do trabalho e conteúdo e contexto do trabalho, que efetivamente verificam a qualidade de vida no trabalho de uma categoria profissional, conforme o modelo escolhido, foi possível verificarmos que a qualidade de vida no trabalho do advogado em Belo Horizonte é levemente insatisfatória, tendo em vista que a maioria dos escores obtidos variaram numa média entre 2,5 e 2,99, dentro da escala Linkert estabelecida por esta pesquisa.

E, de acordo com a análise em separado de cada grupo de variáveis, de forma conclusiva, em relação ao conteúdo da tarefa, constatamos a situação de satisfa-

ção apenas no fator inter-relacionamento (tendo obtido escore superior a 3,0). Quanto aos demais fatores (Significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades, autonomia e feedback intrínseco) o escore foi levemente insatisfatório, sendo que quanto ao feedback extrínseco obteve-se resultado que demonstra a insatisfação clara da categoria (escore 2,0). Neste sentido, pontuamos como necessárias práticas que proporcionem o retorno quanto ao trabalho do advogado por seus clientes, membros do poder público em geral e quaisquer outras pessoas que tenham condição de fazer essa análise crítica, de forma a colaborar com o advogado no aperfeiçoamento de seu trabalho. Em análise comparativa, percebemos, a uma, que homens e mulheres possuem estatísticas semelhantes, sendo, porém, marcante a diferença no escore referente à autonomia, em que os homens possuem maior número; a duas, que os advogados com vínculo de associado possuem menores escores em todos as variáveis, comparados aos demais vínculos.

No tocante ao contexto do trabalho, verificamos que todos os fatores obtiveram uma avaliação levemente insatisfatória, sendo destaque a insatisfação notória com a compensação pelo trabalho. Neste sentido, destacamos a necessidade de valorização do trabalho o advogado em Belo Horizonte, aqui, principalmente, no que diz respeito a sua remuneração e possíveis benefícios materiais decorrentes da atividade profissional. Em análise comparativa, verificou-se notável maior satisfação dos homens quanto à segurança no trabalho, ao ambiente social e à compensação, quando comparados às mulheres; ainda, os advogados associados, apesar de demonstrarem a maior insatisfação com a compensação, demonstraram maior satisfação quanto à possibilidade de crescimento em relação aos demais grupos de tipos de vínculo e os sócios são os que estão menos insatisfeitos com a segurança, a compensação e o ambiente social.

Em relação ao conteúdo e contexto do trabalho, verificamos a necessidade de melhoria nos aspectos avaliados, tendo em vista que todos tiveram avaliação levemente insatisfatória, devendo ater-nos com mais atenção à variável de satisfação no trabalho (resultado da média de todas as questões do instrumento avaliativo) a qual obteve o menor escore(2,56). Essa variável nos faz perceber ser necessário um sinal de alerta, haja vista tratar-se da média de todas as questões, ou seja, há necessidade de melhoria em todos os aspectos que este estudo apontou como importantes para verificar a qualidade de vida no trabalho de uma categoria profissional (baseado no modelo Hackman e Oldham, 1985). Na análise comparativa, verificamos que os homens possuem

melhor qualidade de vida no trabalho e com a satisfação com o trabalho; bem como, que, também neste grupo de variáveis, os associados têm a maior insatisfação em relação aos profissionais dos demais tipos de vínculo.

Notamos que é essencial o cuidado com a qualidade de vida no trabalho dos advogados associados, visto que em todos os aspectos de análise dos dados colhidos, na análise comparativa, obtiveram o maior índice de insatisfação, em vários aspectos superiores a levemente insatisfatórios.

Por fim, na análise dos dados organizacionais e de fatores ambientais, destacamos a grande insatisfação com a influência negativa do deslocamento geográfico na atividade profissional do advogado em Belo Horizonte, bem como com baixa frequência em atividades de atualização e desenvolvimento para operacionalização do Processo Judicial Eletrônico, uma realidade do ambiente judicial em Belo Horizonte. Por outro lado, verificamos notável satisfação quanto a condições físicas de trabalho e disponibilidade de equipamentos com tecnologias adequadas para o desenvolvimento da atividade profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOMSUCCESSO, E. P. *Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- BRAGA, Juliana Oliveira. *Qualidade de vida no trabalho e estresse dos pastores da Igreja Metodista na quarta região eclesialística*. 2000. 84f. Monografia (Especialização em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- BRASIL. *Constituição da República do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 29 de set. 2016.
- BRASIL, *Lei n. 8.906*, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 jul.1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm. Acesso em 29 set. 2016.
- MINAS GERAIS, *Projeto de Lei n. 795/2015*, 02 de abril de 2015. Dispõe sobre o piso salarial regional dos advogados no Estado de Minas Gerais. Diário do legislativo do estado de Minas Gerais em 02 abr. 2015. Disponível em: http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2015&n=795&t=PL. Acesso em 20 set. 2016.
- CABRAL, Jackson Cruz. *Qualidade de vida e fontes de pressão no trabalho de profissionais da cozinha: um estudo em restaurantes de Belo Horizonte*. 2009. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.
- CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de Direito Processual Civil*, V. 1, 12ª ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005, p. 239.
- CINTRA, Antonio Carlos Araújo, GRINOVER Ada Pellegrini, DINAMARCO, Cândido de Rangel. *Teoria Geral do Processo*, 11ª edição, São Paulo: editora Malheiros, 1995 pag 216.
- FREITAS, Vladimir Passos de. *Reconhecimento é essencial para a realização do profissional do Direito*. CONJUR. 2016. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2016-jun-19/segunda-leitura-reconhecimento-essencial-realizacao-profissional-direito>. Acesso em 29 set. 2016.
- HONÓRIO, L. C. *Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular*. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- HUSE, E. Cummings, T. *Organization Development and Change*. St. Paul: West Publishing, 1985.
- _____, Antônio Luiz e Melo Mônica Silva de. *Qualidade de Vida no Trabalho em uma Microempresa do Comércio Varejista*. Anais do Encontro Nacional da associação da Pós-Graduação em Administração. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001_COR/2001_COR522.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/COR/2001_COR522.pdf) Acesso em: 01 out. 2016.
- MACEDO, D. *Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação do modelo das Características da tarefa para uma análise intersectorial no Banco do Brasil*. 1990. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG. Belo Horizonte.
- MORAES, L. F. R et al. *As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress: uma pesquisa com chefias em empresas mineiras*. O Alferes, Belo Horizonte, v. 10, n. 35, p. 61-76, out./dez. 1992.
- _____. *Comprometimento organizacional, qualidade de vida estresse no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo*. Revista Brasileira de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 1, n. 9, p. 170-185, 1995.
- MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *As Funções Essenciais à Justiça e as Procuraturas Constitucionais*. Revista de Direito da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo: n. 36, dez. 1991, p. 20.
- MORENO, N. A. *Qualidade de vida no trabalho: uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias*. 1991. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia). Escola de Biblioteconomia da UFMG. Belo Horizonte.
- MORIN, Estelle M. *Os Sentidos do Trabalho*. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul/ set. 2001.
- NADLER, D. LAWLER, E. *Quality of Work Life: perspective and directions*. Organizations Dynamics, v. 11(1), p. 20-30, winter, 193.
- SANT'ANNA, A. S. *Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: um estudo em empresa mineira do setor de serviços*. 1997. Dissertação (Mestrado em Administração). CEPEAD/FACE/UFMG. Belo Horizonte.
- SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- SANTOS, C. M. Q. *Qualidade de vida no trabalho – estresse ocupacional e sistema just in time no setor automobilístico mineiro: o caso Betim*. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG. Belo Horizonte.
- SANTOS, Washington dos. *Dicionário jurídico brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 31.
- WALTON, R. *Quality of Working Life: what is it?* Sloan Management Review, v. 15, n. 1, dec. 1973.
- WERTHER, B. W. J.; DAVIS, K. *Personnel Management and Human Resources*. New York: Mc Graw- Hill, 1983.
- WESTLEY, W. A. *Problems and Solutions in the Quality Working Life*. Human Relations, v. 32, n. 2, p. 111- 123, feb. 1979.
- WOLKMER, Antônio Carlos (org.). *Fundamentos de história de direito*. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 359-361.

NOTAS

¹ Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito Civil pelo IEC-PUCMINAS. Professora em regime integral da Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Advogada.

² Advogado. Professor Universitário. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Especialista em Gestão Educacional pelo SENAC Minas. Especialista em Psicopedagogia pela FUMEC. Especialista em Direito Empresarial pela PUC Minas. Coordenador Geral da Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Presidente do INSEPE - Instituto de Ensino, Pesquisa e Extensão. Avaliador ad hoc do INEP MEC. Especialista do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais. Membro do IAMG. Membro do Conselho Curador da Fundação Aprender. Membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB MG.

³ Mestre e especialista em Recursos Humanos. Graduada em Psicologia. Professora do Centro Universitário Newton Paiva.

⁴ Graduanda em Direito no Centro Universitário Newton Paiva.

⁵ Graduanda em Direito no Centro Universitário Newton Paiva