



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma Avaliação a partir da Percepção dos Profissionais Contábeis em Santa Maria/RS

### QUALITY OF LIFE AT WORK: An Evaluation from the Perception of Accounting Professionals in Santa Maria/RS

*Cristiano Sausen Soares* <sup>(1)</sup>

*Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Florianópolis/SC*

*Sandra Rosa* <sup>(2)</sup>

*Centro Universitário Franciscano/UNIFRA, Santa Maria/RS*

*Fabília Silva da Rosa* <sup>(3)</sup>

*Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Florianópolis/SC*

#### RESUMO

O presente estudo tem por objetivo identificar como os profissionais de contabilidade, atuantes na cidade de Santa Maria/RS, avaliam a sua qualidade de vida no trabalho (QVT), identificando as variáveis que destacam-se nessa avaliação. Pesquisas relacionadas ao tema ressaltam a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pois ambas influenciam diretamente no bem estar do indivíduo e na qualidade dos serviços desempenhados nas organizações. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa, descritiva, com aplicação de um questionário baseado no modelo teórico de Walton (1973), contando com uma amostra de 108 profissionais de contabilidade atuantes no mercado de trabalho na cidade pesquisada. Os resultados apresentam o perfil dos respondentes e sua avaliação da QVT, com nota média de 7,75. Ressalta-se o grau de importância atribuído às variáveis do modelo, sendo que "satisfação pessoal", "motivação" e "relacionamentos interpessoais" apresentam maior importância, enquanto "visibilidade social" e "atividade física", menor importância. Por fim, mesmo sendo considerada uma atividade profissional com alta carga de trabalho e estresses, a maioria dos contadores considera boa a sua vida no trabalho. O estudo conclui apresentando algumas possibilidades aos empregadores e gestores de pessoas para promoção do bem-estar de seus colaboradores e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; profissionais da contabilidade; work-life balance.

#### ABSTRACT

This study aims to identify how accounting professionals working in the city of Santa Maria / RS evaluate their quality of life at work (QWL), identifying the variables that stand out in this evaluation. Researches related to the subject highlight the importance of the balance between personal and professional life, since both directly influence the well being of the individual and the quality of the services performed in the organizations. In this sense, a qualitative, descriptive research was carried out with the application of a questionnaire based on the theoretical model of Walton (1973), with a sample of 108 accounting professionals working in the labor market in the city surveyed. The results present the profile of the respondents and their evaluation of the QWL, with an average score of 7.75. The degree of importance attributed to the variables of the model is emphasized, where "personal satisfaction", "motivation" and "interpersonal relationships" are of greater importance, while "social visibility" and "physical activity" are less important. Finally, even though it is considered a professional activity with a high workload and stresses, most accountants consider their work life as good. The study concludes by presenting some

possibilities to employers and managers of people to promote the welfare of their employees and improve the quality of life at work.

**Keywords:** quality of life at work; accounting professionals; work-life balance.

## INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico, o homem está cada vez com menos tempo para si, dividido entre as demandas do trabalho e da vida pessoal. O trabalho fez do homem moderno um “escravo do relógio”, sendo que um minuto vale muito e perder prazos pode resultar em prejuízos. Muitas vezes, tal realidade faz com que a vida pessoal fique em segundo plano. Com os profissionais da contabilidade, essa situação não é diferente.

A atividade contábil, por envolver aspectos financeiros, econômicos e tributários, além das questões gerenciais nas organizações, exige que o profissional esteja sempre atualizado. Tantas obrigações e responsabilidades podem desencadear desconfortos emocionais, estresses e até doenças mais sérias que podem abalar não só o desenvolvimento de suas atividades no trabalho como também a sua qualidade de vida. Nesse ponto, as organizações onde os profissionais atuam apresentam fundamental papel na promoção do bem-estar de seus colaboradores. Por essas razões, se faz necessário que o profissional contábil procure um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, no intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo estudada por autores preocupados com as questões humanas relacionadas ao trabalho. Rodrigues (2009) observou que a QVT é uma preocupação do homem desde os primórdios e que pode ser encontrada com outras abordagens na literatura, mas sempre direcionada a gerar satisfação e bem-estar ao trabalhador

durante o desenvolvimento de suas atividades profissionais. Uma dessas abordagens é a Work-life Balance, que discute a importância de manter o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional nas organizações (ANDRADE, 2011; ALTOÉ et al., 2014).

No entanto, para identificar a existência desse equilíbrio, ferramentas de avaliação da qualidade de vida no trabalho são utilizadas para verificar a satisfação dos trabalhadores nesse quesito, dentre as quais cita-se o modelo desenvolvido por Walton (1973), pois utiliza variáveis que se aproximam dos preceitos da teoria Work-life Balance (FREITAS; DE SOUZA, 2009).

Diante do exposto, o presente estudo apresenta a seguinte problemática: como os profissionais de contabilidade avaliam sua qualidade de vida no trabalho e quais variáveis são consideradas relevantes nessa avaliação? Para responder a essa questão, o estudo conta com o objetivo de identificar como os profissionais de contabilidade, atuantes na cidade de Santa Maria/RS, avaliam a sua qualidade de vida no trabalho, apontando as variáveis que interferem nessa avaliação.

A pesquisa foi realizada na cidade de Santa Maria/RS pelo fato de a cidade possuir diferentes instituições de ensino superior que oferecem o curso de ciências contábeis, tanto na modalidade presencial, quanto à distância. Para atingir os objetivos propostos, adotou-se o modelo de Walton (1973), por ser um dos pioneiros na modelagem conceitual da QVT, partindo da humanização do trabalho e responsabilidade social das organizações, o

qual incluiu as aspirações do indivíduo e as novas formas de organização do trabalho, como trabalho em equipe e ambiente organizacional (FREITAS; SOUZA, 2009), estruturado em oito conjunto de variáveis (Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; O trabalho e espaço total de vida; Relevância social do trabalho na vida).

O modelo utilizado nesta pesquisa para avaliação da QVT apresenta alinhamento teórico aos fatores considerados na teoria Work-life Balance (apoio ao trabalho, comprometimento com o trabalho, comprometimento com a família), destacando-se que suas práticas proporcionam benefícios tanto aos trabalhadores, como às organizações, tais como maiores níveis de felicidade, redução do estresses, motivação, comprometimento, produtividade, bons relacionamentos interpessoais, controle sobre o trabalho, dentre outros (ALTOÉ, et al., 2014).

O estudo justifica-se pelo fato de apresentar um diagnóstico sobre a qualidade de vida no trabalho dos profissionais contábeis, identificando variáveis que interferem na avaliação da satisfação desses profissionais nesse quesito. Estudos dessa natureza proporcionam a discussão, tanto no meio acadêmico quanto no ambiente corporativo, sobre os elementos que promovem a QVT, sendo necessários à gestão de pessoas para se ter uma atuação estratégica sobre tais variáveis, buscando uma atuação mais humana no trabalho e possibilidades de satisfazer seus colaboradores frente à sua qualidade de vida. Ainda, essa pesquisa se justifica por tratar-se de um tema atual e de relevância, pois há organizações interessadas em elevar a

satisfação, motivação e produtividade dos profissionais dentro do seu ambiente de trabalho. Conforme Silva e Tolfo (1995), o modelo de Walton (1973) permite analisar as condições e práticas organizacionais, além dos aspectos ligados à satisfação e a avaliação da qualidade de vida dos profissionais no trabalho.

Assim, este estudo apresenta-se estruturado em quatro seções, além desta introdução. Na seção seguinte, apresentam-se as abordagens teóricas que embasam o estudo. Na terceira seção são descritos os procedimentos metodológicos para coleta e análise dos dados. A quarta seção descreve os resultados e na última são apresentadas as conclusões, seguidas das referências.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Os primeiros passos para regulamentação da profissão contábil no Brasil ocorreram em 1870, “através do reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-livros da Corte, por meio do Decreto Imperial 4.475” (COELHO; LINS, 2010, p. 155). Esse decreto representa um marco para o campo profissional, pois caracteriza-se como a primeira profissão liberal regulamentada no Brasil.

Com a criação da Escola de Comércio Álvares Penteado em 1902, em São Paulo, inicia-se oficialmente a formação do profissional de contabilidade, regulamentada pelo Decreto Federal nº 1.339 de 1905, conferindo aos seus diplomados no curso geral (técnico) e no curso superior (graduação) habilitação para exercer a profissão (SHIMIDT, 2008). Hoje, o exercício da profissão contábil é regulamentado pelo Decreto nº 9.295/1943, alterado pela Lei nº 12.249/2010 (BRASIL, 2010). Com vários cursos para formação do profissional de contabilidade, o perfil exigido pelo mercado

de trabalho também tem passado por alterações.

Até a década de 1960, o perfil do profissional contábil solicitado pelas empresas destacava o perfil Especialista, sendo aquele que tinha conhecimento aprofundado sobre determinados assuntos específicos. A partir dos anos 1980 esse perfil mudou para o Generalista, sendo aquele que conhece um pouco sobre vários assuntos. Contudo, após os anos 1990, as organizações passaram a exigir um perfil diferenciado, no qual habilidades e competências voltadas à adaptação e a capacidade de desenvolver talentos, aliados à agilidade, são cada vez mais valorizados (FRANCO, 1999).

Nesse sentido, Merlo (2006) apresenta as demandas que eram exigidas do profissional de contabilidade e aquelas que seriam no futuro, para continuidade e evolução da profissão, destacando-se: a alta competitividade; globalização e desregulamentação; ênfase nos negócios; ensino de gestão; adaptabilidade; proposição de soluções; operações virtuais; business intelligence; profissão fundamental à gestão. Como pode ser observado, destaca-se a importância do profissional contábil estar em constante atualização, não só em relação à sua formação, como também acerca das áreas relacionadas às suas atividades, envolvendo o campo de atuação da empresa onde trabalha, buscando novas formas de melhorar e aperfeiçoar suas rotinas, além de contribuir com o avanço da organização.

No entanto, as exigências por novas habilidades e competências requeridas ao perfil moderno do profissional podem gerar desconfortos emocionais e ocasionar doenças, como doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho (DORT), alterando sua qualidade de vida (GRÜNSPAN, 2005).

O termo qualidade de vida começou a ser utilizado nos Estados Unidos a partir da Segunda Guerra Mundial, abarcando uma dimensão humana, sob diferentes significados, mas que refletem o momento histórico, a cultura e a classe social das pessoas, além de representar o conhecimento, os valores e as experiências coletivas e individuais (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

De acordo com Ferrans e Powers (1985), qualidade de vida é definida como a sensação do indivíduo de bem estar, derivada da sua satisfação com as áreas da vida que são mais importantes. Nesse sentido, ao identificar a vida profissional como um aspecto relevante na vida do indivíduo, a qualidade de vida no trabalho ganha destaque no contexto social.

Um dos primeiros estudos sobre a qualidade de vida no trabalho foi publicado na década de 1950. Com a sistematização dos métodos de produção ocorridos no final do século XVIII e meados do século XIX, as preocupações com as condições de trabalho e as suas influências na produção e na vida dos trabalhadores passaram a ser investigadas cientificamente (PAIVA, 2007; RODRIGUES, 2009).

No final da década de 1970 e início da década de 1980 os movimentos pela QVT ganharam força, devido à grande competição no mercado internacional, principalmente pela divulgação de ferramentas de gestão mais eficazes adotadas nos países do oriente, como no Japão. Esse movimento fez com que se repensassem novas maneiras de administrar, focadas na redução de custos, reorganização do trabalho e, principalmente, melhora na qualidade de vida do trabalhador (PAIVA, 2007).

Assim, com uma visão voltada à produtividade e geração de lucros, muitas

organizações ignoraram a questão da qualidade de vida no trabalho (QVT), surgindo, então, a necessidade de recuperar os valores humanos e investir em ações voltadas à melhoria dos aspectos ambientais para promoção de maior qualidade de vida no ambiente profissional aos seus colaboradores. Para Fernandes (1996, p. 39), os estudos sobre a QVT têm a função de “resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico”.

Nesse sentido, a QVT é conceituada como um conjunto de esforços voltados a humanizar a situação do trabalho, orientados por soluções mais adequadas e que visem à reformulação do desenho dos cargos, para torná-los mais produtivos em termos da empresa e mais satisfatórios para seus colaboradores (FERNANDES, 1996). Com esse entendimento, Miolo (2003, p. 17) relata que a QVT “é vista como um conceito global, como uma maneira de encarar os desafios da qualidade, produtividade e excelência, descrevendo valores humanos e ambientais”. Diante desse cenário, a QVT vem sendo difundida com maior expressividade, sendo ela um diferencial nas organizações que buscam novas maneiras de se manter competitivas, retendo bons colaboradores e atraindo novos talentos. Porém, para isso, no entendimento de Bom Sucesso (1997), a promoção da qualidade de vida no trabalho

não depende apenas de altos salários e planos de carreira, mas sim de tratamento humano, gentileza, relações cordiais, possibilidade de expressão de opiniões e do reconhecimento do papel do indivíduo no trabalho.

Assim sendo, pesquisadores preocupados em avaliar a satisfação da qualidade de vida de diferentes trabalhadores utilizam ferramentas e modelos para essa finalidade (PAIVA, 2007; FREITAS; DE SOUZA, 2009; PEDROSO; PILATTI, 2010; PRATES, 2013; FLORENTINO et al., 2015). Segundo os autores, dentre essas ferramentas, citam-se os modelos desenvolvidos por Davis e Werther (1983), Westley (1979), Hackman e Oldham (1975), modelos estes utilizados em suas pesquisas sobre o tema, além do modelo de Walton (1973), em destaque nos estudos de Freitas e de Souza (2009) e Pedroso e Pilatti (2010).

O modelo de Walton (1973) é composto por oito dimensões, sendo identificadas as variáveis que, na visão do autor, impactam na qualidade de vida no trabalho. O Quadro 1 apresenta as dimensões analisadas no modelo.

<b>Dimensões</b>	<b>Variáveis</b>
Compensação justa e adequada	-Remuneração -Compensação direta e indireta -Equidade interna e externa -Benefícios
Condições de trabalho	-Jornada e carga de trabalho -Ambiente físico seguro e saudável -Material e equipamentos
Uso e desenvolvimento de capacidades	-Autonomia na execução do trabalho -Planejamento e execução de atividades -Importância da tarefa para o trabalhador -Variedade da habilidade (aptidão) -Informação sobre o processo de trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	-Possibilidade de carreira dentro ou fora da empresa -Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional -Segurança no emprego
Integração social na organização	-Ausência de preconceitos -Ausência de status e/ou estruturas hierárquicas que impeçam boas relações entre dirigentes e trabalhadores -Relacionamentos -Abertura interpessoal -Companheirismo dentro e fora da empresa
Constitucionalismo	-Direitos trabalhistas -Privacidade pessoal dos trabalhadores -Liberdade de expressão -Influência das normas e rotinas estabelecidas pela empresa na vida pessoal e profissional dos trabalhadores
O trabalho e espaço total de vida	-Equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal
Relevância social do trabalho na vida	-Imagem interna e externa da empresa -Responsabilidade social da empresa com a comunidade -Responsabilidade social da empresa com seus produtos e serviços -Responsabilidade social da empresa pelos seus trabalhadores

**Quadro 1 - Modelo de Walton (1973) para avaliação da QVT**

Fonte: Modelo adaptado de Walton (1973)

Seguindo os conceitos da QVT, uma nova abordagem recentemente vem ganhando espaço nos estudos sobre o tema, a Work-life Balance. Para Edralin (2012), essa abordagem trata do resultado da ausência de incompatibilidades entre as atividades profissionais e as necessidades pessoais dos indivíduos.

Khallash e Kruse (2012) ressaltam que o objetivo da Work-life Balance refere-se à promoção de saúde, bem estar, diminuição do estresses, redução de carga horária de

trabalho e garantia de direitos trabalhistas formais que visam a integração do trabalho com a vida pessoal do profissional. Com isto, Clark (2000) já definia Work-life balance como a avaliação da satisfação do trabalhador na sua vida profissional e pessoal.

Assim, desenhou-se o presente estudo, visando utilizar um modelo que melhor avaliasse a satisfação dos profissionais de contabilidade na cidade estudada, em relação à sua qualidade de vida no trabalho, sendo utilizado o modelo que

contemplanse tal equilíbrio preconizado pela teoria, identificando-se para tanto o modelo de Walton (1973).

## METODOLOGIA

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa. Richardson (1999, p. 80) menciona que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”. O autor também observa que a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como frequência, média e desvio padrão, até as mais complexas, como correlação e regressão (RICHARDSON, 1999). Ainda, de acordo com os objetivos, o estudo caracteriza-se como descritivo.

Com isto, considerou-se que a presente pesquisa utiliza como objeto de análise a qualidade de vida no trabalho de profissionais de contabilidade, fazendo-se necessário selecionar um espaço geográfico onde tais profissionais são formados e grande parte destes desenvolvem suas atividades profissionais. Dessa forma, a pesquisa foi realizada na cidade de Santa Maria/RS, conhecida como cidade universitária, pelo fato de possuir cinco instituições de ensino superior que, dentre diferentes cursos de graduação, oferecem o curso de ciências contábeis aos estudantes da região e de todo o país, entregando mais de 300 profissionais ao mercado de trabalho por ano, na modalidade presencial, além dos profissionais formados na modalidade Ensino à Distância (EaD).

Quanto aos procedimentos técnicos, foi utilizado o levantamento de dados do tipo survey, sendo enviado o instrumento de

coleta de dados à população do estudo (contadores e técnicos em contabilidade) atuantes na cidade estudada, durante o período de janeiro a abril de 2015. A população de profissionais de contabilidade, segundo informações da Subsede do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRCRS) de Santa Maria/RS, em outubro de 2014, registrava 1.558 profissionais. No entanto, mesmo enviando o questionário à totalidade desses profissionais, não obteve-se um número expressivo de respostas, sendo necessário calcular o tamanho mínimo da amostra (BARBETTA, 2008).

Assim, o tamanho mínimo da amostra foi definido em 91 respondentes, considerando o nível de confiança em 95% e o erro amostral de 10%. No entanto, para atingir esse número de respondentes, os questionários foram enviados por meio eletrônico (via e-mail) até quatro vezes, sendo reenviado a cada rodada àqueles que ainda não haviam retornado e, posteriormente, fez-se necessário a entrega pessoalmente de via impressa do questionário.

O instrumento de coleta foi composto de três blocos: o primeiro constituído por dados demográficos e ocupacionais, visando identificar o perfil dos respondentes. Ao final desse bloco, foi solicitado ao respondente que atribuisse uma nota à sua qualidade de vida no trabalho. Foi calculada a média dessas notas, sendo interpretadas de 0 a 2 (Péssima); 2 a 4 (Ruim); 4 a 6 (Regular); 6 a 8 (Boa); e, 8 a 10 (Excelente). Além disso, também foram realizados os testes de diferença de média das notas atribuídas à QVT dos respondentes, considerando as diferenças existentes entre estes, em relação ao gênero (masculino e feminino) e ao setor de atuação (público e privado), sendo realizado o Teste t de Student (HAIR JUNIOR. et al., 2005). Ainda, foi realizado o teste de correlação de

Pearson entre as notas atribuídas e a remuneração dos respondentes.

O segundo bloco foi composto por uma tabela contendo as variáveis que fazem parte do modelo de avaliação da QVT de Walton (1973), em consonância à teoria Work-life Balance, no qual os respondentes deveriam atribuir uma nota para avaliar o grau de importância de cada uma dessas variáveis, sendo essa nota de 0 a 10 (0 representava nenhuma relevância e 10 extremamente relevante).

Por fim, o terceiro bloco foi formado pelas questões do modelo de Walton (1973), com alguns ajustes relacionados à profissão contábil, sendo utilizada uma escala Likert de 5 pontos para avaliar a QVT dos profissionais investigados. Para identificação da avaliação dos respondentes no modelo utilizado, adotou-se o procedimento realizado por Freitas e de Souza (2009) e Paiva (2007), transformando-se as escalas em notas (de 0 a 10), com a média definindo o diagnóstico da qualidade de vida no trabalho dos profissionais avaliados. A interpretação dos resultados foi obtida analisando-se a média geral de cada dimensão entre 0 a 2 (Péssima); 2 a 4 (Ruim); 4 a 6 (Regular); 6 a 8 (Boa); e, 8 a 10 (Excelente).

De forma complementar, para confirmar a confiabilidade do instrumento de coleta de dados, foi realizado o teste de coeficiente de Alfa de Cronbach (HAIR JUNIOR. et al., 2005), em relação às variáveis de cada uma das dimensões do modelo, sendo utilizado o software SPSS® (Compensação Justa e adequada = 0,911; Condições de trabalho = 0,806; Uso e desenvolvimento de capacidades = 0,846; Oportunidades de crescimento e segurança = 0,798; Integração social na organização = 0,887; Constitucionalismo = 0,907; Trabalho e

espaço total da vida = 0,750; Relevância social do trabalho na vida = 0,868). Conforme sugerido pelos autores, todos os construtos avaliados atendem ao coeficiente acima de 0,7, indicando que o instrumento apresenta consistência.

Após serem coletados, os dados foram tabulados e analisados de acordo com a frequência de ocorrência, sendo expressos em termos percentuais, considerando a satisfação dos profissionais com relação a sua QVT. Através das oito dimensões e variáveis analisadas no modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho, pôde-se observar quais os pontos positivos e negativos (variáveis) são identificados pelos respondentes.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o objetivo de identificar a satisfação dos profissionais de contabilidade atuantes na cidade de Santa Maria/RS, acerca da sua qualidade de vida no trabalho, aplicou-se o instrumento de coleta de dados para avaliação dos respondentes. Foram encaminhados os questionários à totalidade dos profissionais registrados no CRC/RS, Subsele Santa Maria/RS, obtendo-se retorno de 108 respondentes, quantidade superior à amostra mínima calculada de 91 respondentes.

Os respondentes da pesquisa apresentam as seguintes características relativas ao primeiro bloco de questões, sobre seu perfil: A maioria dos respondentes é do gênero feminino; em relação à idade, a maioria apresenta-se na faixa etária entre 26 e 30 anos; quanto ao estado civil, a maioria identifica-se como solteiro. Os resultados identificados sobre o perfil dos profissionais corroboram em parte os achados da pesquisa



do CFC, sobre o perfil dos profissionais de contabilidade realizada em 2012/2013 (CFC, 2016).

Os resultados referentes ao perfil sócio demográfico dos respondentes podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1 - Perfil sócio demográfico dos Respondentes**

Gênero	N	%	Estado Civil	n	%
Feminino	81	75,00	Solteiro	63	58,33
Masculino	27	25,00	Casado	33	30,56
n =	108	100,00	Divorciado	10	9,26
			Outro	2	1,85
			n =	108	100,00
Idade	N	%	Formação	n	%
Até 25 anos	28	25,93	Técnico	22	20,37
de 26 a 30	33	30,56	Graduação	66	61,11
de 31 a 40	20	18,52	Especialização	16	14,81
de 41 a 50	16	14,81	Mestrado	4	3,70
mais de 51 anos	11	10,19	Doutorado	0	0
n =	108	100,00	n =	108	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à formação acadêmica dos pesquisados, identificam-se as seguintes informações: quanto ao maior grau de escolaridade, a maioria possui o curso superior completo (Graduação em contabilidade), enquanto apenas 14,81% possui pós-graduação lato sensu e 3,70% apresenta curso de mestrado. Cabe salientar que os respondentes não identificaram qual é a área do conhecimento em que foram realizados seus cursos de pós-graduação (especialização e mestrado). Ainda chama atenção que nenhum respondente cursou Doutorado.

Em relação às características profissionais apontadas no perfil dos respondentes, verifica-se que a maioria está no início da carreira, sendo que 50,93% foram contratados para a atividade que exercem recentemente (até 3 anos). Em relação ao cargo que ocupa na organização em que

trabalha, a maioria dos respondentes identifica-se como “auxiliar de contabilidade” (36,11%), seguido de “contador” (31,48%), destacando-se que, dentre os respondentes que assinalaram “Outra função”, descreveram suas atividades profissionais através de cargos administrativos, gerenciais e de controle. Dentre as atividades desempenhadas pelos respondentes, com menor frequência, observa-se a atividade docente (1,85%), com apenas 2 respondentes, entendendo-se que essa ainda é uma alternativa de carreira que absorve poucos profissionais no mercado de trabalho, mesmo sendo a cidade investigada considerada um polo formador devido ao número de instituições de ensino lá instaladas.

A Tabela 2 apresenta os resultados relativos ao perfil profissional dos respondentes.

**Tabela 2 - Perfil profissional dos Respondentes**

<b>Tempo na Função</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Cargo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
até 3 ano	55	50,93	Auxiliar de Contabilidade	39	36,11
de 3 a 10 anos	32	29,63	Assistente Contábil	15	13,89
de 10 a 20 anos	10	9,26	Contador	34	31,48
mais de 20 anos	11	10,19	Outra função	18	16,67
n =	108	100,00	Professor	2	1,85
			n =	108	100,00

  

<b>Atividade da Organização</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Vínculo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Escritório Contábil	78	72,22	Contrato de trabalho (CLT)	77	71,30
Empresa privada	12	11,11	Concursado	14	12,96
Serviço público	14	12,96	Proprietário/Sócio/Empresário	15	13,89
Consultoria/Auditoria	2	1,85	Terceirizado	1	0,93
Ensino	2	1,85	Outros	1	0,93
n =	108	100,00	n =	108	100,00

  

<b>Faixa Salarial</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Setor</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
até 3 salários mínimos	70	64,81	Privado	94	87,04
de 3 a 5 salários mínimos	17	15,74	Público	14	12,96
de 5 a 10 salários mínimos	16	14,81	n =	108	100,00
mais de 10 salários mínimos	5	4,63			
n =	108	100,00			

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao ramo de atividade da organização, verifica-se que a maioria dos respondentes trabalha em escritórios de contabilidade. Quanto à identificação do setor (público ou privado), apenas 12,96% dos respondentes atuam no setor público, enquanto a maior parte exerce suas atividades no contexto privado. Sobre o tipo de vínculo profissional, observa-se que a maioria é contratada pelo regime de trabalho celetista (71,30%), ou seja, dos 108 respondentes, 77 profissionais seguem suas relações de trabalho pelas normas estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nesse ponto, dentre os respondentes atuantes no setor público, destaca-se a estabilidade no emprego, apontada como uma das variável explicativas pela escolha do campo de atuação, sendo estes profissionais, servidores públicos concursados.

Dentre os respondentes, Sócios de empresa, Empresários e Empreendedores na área contábil, identificam-se 13,89% da amostra. Ainda, destaca-se que apenas 1 respondente descreveu sua relação trabalhista como “outro”, relatando não possuir contrato formal de trabalho.

No que se refere à remuneração, a maioria identificou receber até 3 salários mínimos, menor faixa de remuneração na escala apresentada, enquanto a maior remuneração (mais de 10 salários mínimos), é apontada por apenas 4,63%. Nesse ponto, percebe-se que os valores pagos a título de remuneração aos profissionais de contabilidade na cidade, em geral, apresentam valores inferiores aos definidos pela Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Contabilistas do Rio Grande do Sul. Tal situação pode ser atribuída à quantidade de mão de obra disponível na cidade, excedente à demanda, além do fato de que algumas organizações fazem uso de

contratações de estagiários, formando profissionais conforme suas rotinas.

Quanto ao teste de correlação de Pearson, realizado entre o conjunto de dados relativos às notas atribuídas pelos respondentes e o conjunto de dados da remuneração, verifica-se que há uma correlação positiva fraca entre as variáveis (p-valor 0,331), corroborando à afirmação de Bom Sucesso (1997), que destaca a remuneração como um fator insuficiente para explicar a qualidade de vida no trabalho.

Ao ser questionado sobre qual nota deve ser atribuída a sua qualidade de vida no trabalho (de 0 a 10), a maioria dos respondentes identificou a nota 8 (33,33%). A menor nota (4), foi atribuída por 0,93% dos

respondentes, enquanto a maior nota (10) foi atribuída por 5,56% da amostra. No entanto, ao ser verificada a média das notas da QVT, identifica-se a nota 7,75, que permite interpretar como boa a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de contabilidade em Santa Maria/RS.

Considerando-se a existência de subgrupos dentre os profissionais contábeis, compondo a amostra de respondentes, realizou-se uma confrontação entre as notas atribuídas à QVT, em relação ao Gênero e ao Setor de atuação. A Tabela 3 apresenta esses resultados.

**Tabela 3 - Notas à QVT dos respondentes**

Nota	Amostra		Gênero				Setor			
	n	%	Fem.	%	Masc.	%	Priv.	%	Púb.	%
4	1	0,93	-	-	1	3,70	1	1,28	-	-
5	4	3,70	2	2,47	2	7,41	4	5,13	-	-
6	12	11,11	4	4,94	8	29,63	11	14,10	1	7,14
7	24	22,22	17	20,99	7	25,93	24	30,77	-	-
8	36	33,33	31	38,27	5	18,52	36	46,15	-	-
9	25	23,15	21	25,93	4	14,81	15	19,23	10	71,43
10	6	5,56	6	7,41	-	-	3	3,85	3	21,43
N	108	Média 7,75	81	Média 8,02	27	Média 6,93	78	Média 7,58	14	Média 9,0

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os subgrupos de profissionais investigados, observa-se que, em relação ao gênero, a média das notas dos respondentes do sexo masculino é igual a 6,93, enquanto a média dos respondentes do sexo feminino é 8,02. Mesmo percebendo que os homens atribuem uma nota menor à sua QVT, em relação às mulheres, não há diferença estatisticamente significativa (p-valor 0,135), conforme o Teste t, com nível de confiança de 95%.

Em se tratando das médias atribuídas pelos respondentes, considerando o seu setor de atuação, a média daqueles que trabalham

no setor público é 9,00 (Excelente); enquanto a média daqueles que trabalham no setor privado é 7,58 (Boa). Nesse ponto, verifica-se que os profissionais do setor público atribuem nota média melhor a sua qualidade de vida no trabalho, em comparação aos profissionais do setor privado, sendo identificada diferença estatisticamente significativa (p-valor 0,017), com nível de confiança de 95%.

Em seguida, solicitou-se aos respondentes, no segundo bloco do instrumento de coleta de dados, que apontassem uma nota (entre 0 e 10) para cada variável componente do modelo de avaliação

da QVT, no intuito de averiguar seu grau de importância, de acordo com a interpretação dos respondentes. A Tabela 4 apresenta as notas médias de cada variável, ordenadas de maneira decrescente, conforme sua importância.

**Tabela 4 - Variáveis que afetam a qualidade de vida no trabalho**

Variáveis	Média geral (0 a 10)
Satisfação pessoal / vida pessoal - social	8,71
Motivação	8,53
Relacionamentos interpessoais	8,43
Trabalho em Equipe	8,40
Segurança do Trabalho	8,35
Estabilidade	8,22
Habilidades individuais	8,19
Ambiente físico de trabalho seguro	8,18
Feedback/Elogios/Reconhecimento	8,18
Possibilidade de Ascensão na carreira	8,14
Treinamentos/Curso/Aperfeiçoamento	8,14
Rotinas de Trabalho	7,98
Remuneração	7,95
Autonomia	7,61
Liderança	7,57
Relevância do trabalho à Sociedade	7,39
Visibilidade social	6,95
Atividades físicas	6,08

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a nota média de cada variável individualmente, percebe-se que os respondentes atribuem maior importância à “satisfação pessoal, vida pessoal e social” (8,71); seguido pela “motivação” (8,53) e “relacionamento interpessoal” (8,43). A busca por um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é o fator mais importante na concepção dos profissionais respondentes, corroborando a abordagem teórica Work-life Balance. Merece destaque a variável “atividade física”, identificada como aquela com menor grau de importância dentre as

relacionadas, conforme nota média de 6,08, seguida pela “visibilidade social”, com nota média de 6,95.

Dessa forma, identifica-se que os profissionais investigados avaliam como pouco relevante a visibilidade social projetada pela execução de suas atividades profissionais e a realização de atividades físicas para sua qualidade de vida no trabalho. Esse resultado confronta com os achados na pesquisa de Grünspar (2004), na qual identifica-se que escritórios de contabilidade passaram a investir em ações para promoção de atividades físicas no intuito de proporcionar melhor qualidade de vida aos seus profissionais, visto que na avaliação dos respondentes do presente estudo, esta não é uma variável relevante. Entretanto, mesmo sem o entendimento por parte de alguns profissionais da importância da realização de atividades físicas como elemento de qualidade de vida, identifica-se que muitos respondentes afirmam não ter tempo para tais atividades, proporcionando às organizações e ambientes de trabalho o papel de estimular e promover espaços para ações nesse sentido.

No terceiro bloco do questionário foram analisadas as oito dimensões da QVT, de acordo com o modelo de Walton (1973), sendo as respostas de maior frequência relatadas na Tabela 5, indicando o comportamento e a avaliação da maioria dos respondentes. Para fins de avaliação da QVT, são apresentados os scores calculados de cada dimensão para diagnóstico e comparação com as notas atribuídas.

**Tabela 5 - Avaliação das dimensões da QVT**

<b>Dimensões da QVT (Walton, 1973)</b>	<b>Nota</b>	<b>Avaliação</b>
Compensação justa e adequada	5,76	Regular
Condições de Trabalho	6,34	Bom
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	7,30	Bom
Oportunidade de Crescimento e Segurança	5,88	Regular
Integração Social na Organização	6,40	Bom
Constitucionalismo	5,50	Regular
Trabalho e Espaço Total de Vida	4,58	Regular
Relevância Social da Vida no Trabalho	4,72	Regular
<b>Média da QVT</b>	<b>5,81</b>	<b>Regular</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à dimensão “compensação justa e adequada”, foi questionado se o profissional tem participação nos lucros da empresa, sendo que 46,3% dos respondentes discordam totalmente da afirmação. Já se a remuneração está de acordo com as tarefas desempenhadas, 42,6% concordam em parte. Perguntados se pelo trabalho desempenhado deveriam ter uma remuneração mais justa, 51,9% concordam em parte. Questionados se em seu trabalho existem promoções e melhorias salariais (planos de carreira), 31,5% concordam em parte, enquanto 29,6% discordam totalmente que exista injusta desigualdade salarial. Em relação à necessidade de fazer outras atividades para complementar a renda, 39,8% afirma não haver tal necessidade. No tocante a benefícios na área da saúde e alimentação, 39,8% concordam em parte que os recebem.

Nessa dimensão, conforme as respostas apresentadas, verifica-se que a maioria acredita receber valores compatíveis com suas funções. No entanto, a avaliação da “compensação justa e adequada” é considerada regular, com nota média de 5,76. Esse resultado corrobora a afirmação de Bom Sucesso (1997) e confirma o grau de importância não tão elevado para este quesito

na autoavaliação da QVT. No entanto, identifica-se que a realidade do mercado de trabalho apresenta aspectos ainda menos satisfatórios em termos das variáveis que compõem essa dimensão do que a expectativa dos trabalhadores, cuja avaliação apresenta nota média de 7,75.

No que diz respeito às “condições de trabalho”, quando questionados se as normas de higiene e segurança são seguidas pela organização onde atuam, 38,9% concordam em parte. Em relação às atividades relacionadas à saúde ocupacional, 34,3% discordam totalmente que a empresa não promova esse tipo de atividade. Quanto à jornada de trabalho, se não está de acordo com a sua capacidade física, 50,9% discordam totalmente, ou seja, a jornada de trabalho desempenhada está de acordo com a capacidade física dos respondentes, porém, 64,8% concordam totalmente que trabalham mais de 8 horas diárias. Em relação aos equipamentos necessários para desempenhar as tarefas, 27,8% concordam ter todos os equipamentos necessários. Já, quando questionados se faltam recursos materiais, 64,8% discordam totalmente. Esses dados demonstram que as organizações disponibilizam os meios necessários ao exercício das atividades profissionais. No que se refere à existência de fatores físicos que

interferem no desempenho das atividades, 52,8% discordam totalmente. Questionados se os equipamentos utilizados recebem manutenção, 41,7% concordam plenamente. Quanto à ergonomia, questionou-se sobre a necessidade de execução de atividades que exigem muito tempo na mesma posição (sentado), sendo que 69,4% concordam plenamente, e se o trabalho provoca grande desgaste físico, 30,6% concordam provocar em parte.

Nesse sentido, percebe-se que as variáveis relacionadas à dimensão “condições de trabalho” causam impacto direto na QVT, admitindo-se que a maioria dos locais atende às condições mínimas para a realização das atividades laborativas, confirmada pela avaliação considerada boa (6,34), porém há espaços para melhorias. Essa relação pode ser verificada através da importância atribuída pelos profissionais às variáveis “ambiente físico” e “segurança no trabalho”.

Com relação ao “uso e desenvolvimento de capacidades”, questionados se as tarefas desempenhadas exigem utilização de habilidades complexas, 59,3% concordam em parte. Quando perguntados se recebem incentivos para adotar novas tecnologias e métodos para aumentar a produtividade e atribuir qualidade ao trabalho, 34,3% concordam em parte. Para verificar se na execução do trabalho não existe liberdade para tomar iniciativa ou expor sua opinião pessoal, 34,3% discordam totalmente. No trabalho, são comuns as oportunidades para desempenhá-lo de maneira que melhor convêm, sendo concordado parcialmente por 53,7% dos respondentes. Questionados se todas as atividades são iniciadas e finalizadas pelo respondente, é concordado em parte por 45,4%. No tocante às tarefas executadas não

fornecerem indicações sobre seu desempenho, 37% dos respondentes discordam totalmente.

A avaliação do quesito “uso e desenvolvimento de capacidades” demonstra que a maioria considera que seus locais de trabalho buscam atender suas necessidades, sendo o conjunto dessas variáveis o que obteve melhor resultado no modelo de avaliação adotado, com nota média de 7,3, considerada boa. Contudo, as variáveis dessa dimensão não receberam avaliação de maior importância, como atribuído à “autonomia” e “rotinas de trabalho”.

No que se refere à “oportunidade de crescimento e segurança”, quando perguntados se suas qualidades profissionais são valorizadas, 53,7% concordam em parte. Já, se a organização apresenta um plano de carreira, 38,9% discordam totalmente. Quando perguntados se recebem treinamentos que auxiliam no desempenho de suas tarefas, 40,7% concordam parcialmente; e se recebem incentivos para participar de cursos, treinamentos e palestras, 37% concordam parcialmente. Para 33,33% dos respondentes, seu trabalho permite crescimento profissional. Quanto à sensação de segurança e estabilidade, 36,1% concordam em parte. No que diz respeito às suas habilidades pessoais serem valorizadas e desenvolvidas, 44,4% concordam em parte. Quanto ao medo de ser demitido, 37% discordam totalmente.

No quesito “oportunidade e segurança”, verifica-se que a maioria dos respondentes atribui alto grau de importância às variáveis “habilidades individuais”, “treinamento”, “possibilidade de ascensão na carreira” e “estabilidade”. No entanto, a avaliação da QVT nessa dimensão apurou nota média de 5,88, considerada

regular, o que demonstra um descompasso entre o que o profissional espera e a realidade do mercado de trabalho. Nesse sentido, ações estratégicas voltadas aos aspectos relacionados ao conjunto de variáveis da dimensão oportunidade e crescimento podem promover maior satisfação dos profissionais e melhorar sua QVT.

Quanto à “integração social na organização”, questionados se demandam cooperação de outras pessoas no seu trabalho, 40,7% concordam parcialmente necessitar dos colegas. Questionados sobre o tratamento igualitário a todos os funcionários pelos superiores, 43,5% concordam totalmente. Ao responder se os superiores comunicam o desempenho do trabalhador, 32,4% concordam parcialmente receber feedback. Questionados se desempenham atividades em equipe, 48,1% concordam em parte. Já, ao responder se os profissionais sentem-se desvalorizados pelos seus superiores, os resultados apontam que 43,5% dos respondentes discordam totalmente. Quanto à questão sobre a necessidade de explicações ou conversas com outras pessoas para a realização de suas tarefas, 62% concordam totalmente. No que diz respeito à valorização das relações entre colegas, 43,5% concordam em parte ser valorizadas. Questionados se os superiores nunca fornecem feedback, 38,9% discordam totalmente.

Nesses termos, verifica-se que os locais de trabalho valorizam as “relações interpessoais” e o “trabalho em equipe”, assim como estimulam o “feedback e as palavras de incentivo”, consideradas variáveis muito importantes à QVT, conforme avaliação dos respondentes. No entanto, na avaliação desse conjunto de variáveis, percebe-se nota média de 6,40, considerada boa, porém demonstrando divergências entre a realidade do mercado e

a expectativa do profissional. Assim, ações específicas podem ser desenvolvidas para estimular as relações interpessoais no ambiente profissional, além da adoção de mecanismos de comunicação que aproximem a gestão da organização aos seus colaboradores.

Quanto ao “constitucionalismo”, no que se refere ao trabalho não oferecer ensejo de realizá-lo do princípio ao fim, 50,9% discordam totalmente. Questionados se há espaço para dar opinião no direcionamento do trabalho, 42,6% concordam em parte. A questão sobre a rotina de trabalho obrigar o respondente a ter menos espaço para o lazer e atividades esportivas, 30,6% concordam parcialmente. Quanto às atividades serem cronometradas, 58,3% discordam totalmente. Com base nesses resultados, verifica-se que a QVT é influenciada por variáveis comportamentais, com grau maior para “motivação” e “satisfação pessoal”, e menor grau “liderança”, corroborando os resultados atribuídos pelos respondentes a essas variáveis. De outro modo, a variável que apresenta menor importância na avaliação da QVT, “atividade física” é apontada por 30% dos respondentes como afetada pela rotina de trabalho, visto que o exercício profissional não deixa espaço à realização de exercícios físicos. Assim, a dimensão constitucionalismo apresenta nota média regular (5,50), demonstrando que medidas devem ser adotadas para proporcionar melhorias nesse quesito com vista à elevação da QVT desses profissionais. Tais medidas referem-se a estímulos relacionados às atividades físicas, como ginástica laboral e orientação postural no ambiente de trabalho, além de outras atividades físicas externas que podem ser executadas em grupo e que contribuem com a saúde dos profissionais, além de estimular as relações interpessoais.

Considerando o “trabalho e o espaço total de vida”, questionados se há oportunidade da participação da família em alguma atividade, 61,1% dizem não haver tais oportunidades. Sobre o fato de o respondente pensar com frequência em demitir-se do emprego, 53,7% afirmam não ter essa vontade. Questionados quanto ao fato do trabalho não permitir que o profissional passe mais tempo com sua família, 46,3% discorda totalmente, assim como ao serem questionados se levam trabalho para casa, 69,4% dizem não haver tal necessidade. Quando questionados se o trabalho lhes permite ter uma vida social ativa, 36,1% concordam em parte, e se estão satisfeitos com o tipo de tarefa que desempenham, 48,1% concordam totalmente.

O conjunto de variáveis relacionadas ao “trabalho e esforço total da vida” demonstra que a “satisfação pessoal” apresenta os maiores índices de concordância. Contudo, percebe-se que não existe ou existe pouca integração entre os espaços de trabalho e família, demonstrados pela avaliação da QVT, com nota média considerada regular (4,58), a menor avaliação entre as dimensões do modelo adotado. Nesse quesito, ressalta-se a diferença existente entre a realidade do mercado de trabalho e a expectativa do trabalhador em relação à satisfação pessoal, apontando a necessidade de ações que permitam aproximação da família e do espaço social no contexto profissional serem revista pelas organizações.

No aspecto da “relevância social da vida no trabalho”, questionou-se aos respondentes se são desenvolvidas atividades em prol da comunidade, sendo as respostas bem distribuídas, mas a maioria, 26,9%, concorda em parte. Ainda, se a

organização em que trabalham deveria preocupar-se mais com as questões sociais do país, 32,4% concordam parcialmente. Já, se o seu trabalho tem impacto na vida de outras pessoas, 46,3% concordam plenamente. No que diz respeito à organização em que trabalham ter um compromisso com o meio ambiente, 32,4% acreditam em parte, enquanto 31,5% dizem ser indiferentes quando questionados se a comunidade encontra espaço nas atividades desenvolvidas no seu trabalho. Em relação ao trabalho ser sem sentido, na maioria das vezes, 77,6%, os respondentes discordam totalmente.

Considerando os resultados dessa etapa, a relevância social do trabalho atribuída pela maioria dos respondentes apresenta concordância parcial. Tal situação pode ser confirmada com os percentuais médios de importância às variáveis “Relevância do trabalho à sociedade” e “Visibilidade social”, que assim como “Atividades Físicas”, apresentam as menores avaliações de importância, corroboradas pela avaliação da QVT, considerada regular, com nota média de 4,72.

Ao final, em média, os profissionais de contabilidade na cidade investigada apresentam uma QVT considerada regular (5,81), de acordo com as notas atribuídas pelos respondentes na avaliação das dimensões do modelo de Walton (1973). No entanto, em comparação com as notas na auto avaliação, verifica-se que esses profissionais identificam sua QVT de forma boa (7,75), contrastando com a realidade. Assim, ressalta-se o otimismo dos respondentes em relação à avaliação da sua vida profissional e à importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal,



mesmo com cenário desfavorável em diversos aspectos.

Desse modo, as organizações precisam melhorar os aspectos ambientais e disponibilizar maior integração do trabalho e vida pessoal para possibilitar melhor QVT aos seus colaboradores, além de ampliar o debate interno sobre as necessidades dos seus profissionais. Nesse sentido, a maior contribuição deste estudo concentra-se em identificar as variáveis que apresentam maior relevância na avaliação da QVT dos profissionais de contabilidade na cidade estudada.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de identificar o grau de satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho atribuído pelos próprios profissionais de contabilidade atuantes na cidade de Santa Maria/RS, esta pesquisa foi aplicada a uma amostra de 108 respondentes, levantando seu perfil, as variáveis que interferem na QVT e sua importância, além da incidência de tais variáveis na sua vida no trabalho, com a aplicação do modelo de Walton (1973). Conclui-se que, a partir dos resultados descritos, o objetivo do presente estudo foi atingido, sendo ressaltada a importância dos profissionais avaliarem a sua qualidade de vida no trabalho e buscarem maneiras de melhorá-la, além de proporcionar oportunidade de discussão e compreensão acerca do tema.

Em relação ao perfil dos respondentes, foi verificado que a maior parte dos profissionais de contabilidade atuantes na cidade é formada por mulheres, em idade considerada adulto-jovem, solteiras e com curso superior em contabilidade. Quanto aos dados profissionais, a maior parte dos respondentes afirma estar no início da carreira. Com relação ao cargo mais citado no exercício da profissão, dentre os

respondentes, é destacada a atividade de auxiliar de contabilidade, exercido em escritórios contábeis.

De maneira geral, os profissionais consideram sua qualidade de vida no trabalho boa, sendo atribuído nota média de 7,75, enquanto a maioria dos respondentes atribuiu nota 8. As notas atribuídas pelos respondentes demonstram, em geral, que os mesmos estão relativamente satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho.

Dentre as variáveis identificadas na pesquisa que podem afetar a QVT, os respondentes atribuíram notas para determinar sua importância, destacando-se como mais relevantes a “satisfação pessoal”, a “motivação” e os “relacionamentos interpessoais”, enquanto as variáveis com menor grau de importância na avaliação da QVT são a “visibilidade social” e as “atividades físicas”.

Quanto à aplicação do modelo de Walton para avaliar a QVT, a partir de suas oito dimensões, conclui-se que no campo da “remuneração”, a maioria dos respondentes afirma não ter plano de carreira ou participação nos lucros, porém seus rendimentos são compatíveis com o mercado de trabalho e suas funções. No quesito “condições de trabalho, normas de segurança, higiene e recursos físicos e materiais”, os respondentes afirmam que as organizações atendem suas necessidades. No tocante ao campo do “uso e desenvolvimento de capacidades”, os ambientes de trabalho proporcionam treinamento e acompanhamento das atividades. Já quanto à “integração social na organização”, verifica-se que os respondentes identificam a valorização das relações interpessoais, o trabalho em equipe e o feedback. No entanto, quanto às demais dimensões avaliadas, percebe-se que há espaços para melhorias.

Algumas ações podem ser adotadas pelas organizações para melhorar a QVT de seus colaboradores, como promover incentivos às atividades físicas, como implantar ginástica laboral, com o intuito de auxiliar na postura devido ao longo tempo que os profissionais tendem a executar suas atividades sentados, proporcionando a diminuição do estresse. Outro ponto destacado refere-se ao espaço da família no trabalho, a partir do qual sugere-se aos empregadores proporcionar a seus profissionais, atividades de lazer fora da empresa, objetivando a integração de todos e suas famílias, além da prática de exercícios coletivos, o que também seria uma forma de lazer já que, segundo os resultados, é pouco realizada pelos profissionais da contabilidade.

Nesse sentido, as organizações e gestores de pessoas devem elaborar estratégias para promoção da qualidade de vida no trabalho, alinhadas à reestruturação organizacional, ressaltando-se a necessidade de revisão de processos de gestão de pessoas eficaz, buscando sempre a participação dos profissionais nesse diagnóstico e elaboração de estratégias de ação.

No decorrer do estudo, algumas limitações foram encontradas, cabendo destacar o baixo retorno dos respondentes, impossibilitando alcançar uma amostra maior de participantes para aplicação de

testes estatísticos que atribuíssem maior robustez aos resultados. Desta forma, os resultados aqui relatados não podem ser generalizados, considerando que a amostra estudada limita essa possibilidade. Assim, sugere-se para futuros estudos que se amplie o tamanho da amostra, permitindo-se diagnosticar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de contabilidade, levantando outras variáveis com análise aprofundada, propondo a estimativa de modelos estatísticos que possibilitem sua avaliação. Sugere-se ainda a realização de estudos de casos em organizações cuja avaliação da QVT demonstrem a satisfação dos profissionais, a fim de aprofundar-se no estudo de variáveis que contribuem efetivamente em tal avaliação, ressaltando as medidas adotadas com esse objetivo.

## REFERÊNCIAS

- ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B.; ESPEJO, M. M. S. B.; CASA NOVA, S. P. C. O work-life balance na ótica de contadores paranaenses. **Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión**, v. 12, p. 1-20, 2014.
- ANDRADE, M. C. P. Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. **Exedra**, ed. especial, p. 41-54, 2011.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Ed. UFSC, 2008.

- BRASIL. Lei nº 12.249, de 11 de junho de 2010. Altera os Decretos - Leis nºs 9.295, de 27 de maio de 1946, 1.040, de 21 de outubro de 1969 [...]; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun.2010.
- BOM SUCESSO, E. de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.
- CLARK, S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. **Human Relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, jun., 2000.
- COELHO, C. U. F.; LINS, L. dos S. **Teoria da contabilidade**: abordagem contextual, histórica e gerencial. São Paulo: Atlas, 2010.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Perfil do profissional da contabilidade de 2012/13**. Brasília: CFC, 2016.
- EDRALIN, D. M. Innovative work-life balance strategies of Filipina entrepreneurs: new evidence from survey and case research approaches. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 57, p. 201-208, out., 2012.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERRANS, Carol E.; POWERS, Marjorie J. Quality of life index: development and psychometric properties. **Advances in nursing science**, v. 8, n. 1, p. 15-24, 1985.
- FLORENTINO, S.; TEIXEIRA, R. de F; REIS, M. C. dos; SANTOS, L. M. L. dos; OLIVEIRA, B. C. S. M. de. Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: uma análise junto a profissionais do setor de tecnologia da informação. **Revista Perspectivas Contemporâneas**. Paraná: v. 10, n. 1, p. 104-125, jan./abr. 2015.
- FRANCO, Hilário, **A Contabilidade na Era da Globalização**, São Paulo: Atlas, 1999.
- FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.
- GRÜNSPAN, M. Qualidade de vida no trabalho em Escritórios de Contabilidade de Santa Maria/RS. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, v. 1, n. 2, p. 163, 2004.
- HAIR JUNIOR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work and work-life balance 2025. **Futures**, v. 44, n. 7, p. 678-686, set., 2012.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- MERLO, R. A. O contabilista do século XXI. Brasília: **Jornal do Conselho Federal de Contabilidade**, 31 mar. 2006. p. 11.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.
- MIOLO, S. B. **Condições de trabalho e qualidade de vida: caso das empresas comerciais de Santa Maria**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Curso de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2003.
- PAIVA, S. B. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa - PB. **Revista de Contabilidade do mestrado em ciências contábeis da UERJ**, vol. 11, n 2. 2007.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.

PRATES, L. C. de M. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Monografia de especialização (curso de especialização em gestão pública modalidade EAD). UFSM CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS POLO TIO HUGO. 2013

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 2. ed., Petrópolis: RJ: Vozes, 2009.

SCHMIDT, Paulo. **História da Contabilidade: foco na evolução das escolas do pensamento contábil**. Porto Alegre: Atlas, 2008.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. **Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis**. Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, set. 1995.

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

## NOTA

(1) Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Especialista em Gestão de Pessoas pela Faculdade Metodista de Santa Maria/FAMES. Graduado em Arquivologia pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Graduado em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Franciscano/UNIFRA. Professor assistente do Centro Universitário Franciscano/UNIFRA, Santa Maria/RS e Contador na Prefeitura Municipal de Santa Maria/RS.

(2) Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Franciscano/UNIFRA. Assistente de logística na empresa CD Sul Logística, Santa Maria/RS.

(3) Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Doutorado Sanduiche em Contabilidade pela Universitat de València - Espanha. Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Professora adjunta do Programa de Pós-Graduação de Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Florianópolis/SC.

*Enviado: 25/09/2016*

*Aceito: 09/05/2017*