

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

um estudo sobre a percepção dos profissionais de contabilidade.

Karina de Jesus Guimarães Silva¹
Maria Laura Alves Cintra²
Taciana Lucas de Afonseca Salles³

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é uma questão crescente na Gestão de Pessoas, requerendo mais investigações para uma compreensão completa. É essencial assegurar condições físicas, sociais e psicológicas adequadas no local de trabalho para estimular o envolvimento dos colaboradores. A contabilidade, com suas tarefas repetitivas e ambiente frequentemente sobrecarregado, apresenta desafios únicos para a qualidade de vida no trabalho. Profissionais enfrentam pressão psicológica e grandes volumes de trabalho, requerendo uma abordagem cuidadosa para promover bem-estar nesse contexto específico. O objetivo deste estudo foi investigar as características do trabalho dos profissionais de contabilidade, focando no desenho do trabalho e nos aspectos físicos, sociais e psicológicos que podem influenciar sua qualidade de vida no trabalho. Assim, foi realizada pesquisa qualitativa descritiva, utilizando levantamento bibliográfico e pesquisa de campo com profissionais de contabilidade da cidade de Franca. Os resultados revelaram que embora a área contábil tenha características que denotam baixa qualidade de vida no trabalho, os profissionais parecem sentir-se satisfeitos com as condições apresentadas.

Palavras chaves: Bem-estar. Contabilidade. Gestão de Pessoas. Qualidade.

ABSTRACT

Quality of life at work is a growing issue in People Management, requiring further investigation for a complete understanding of it. It is essential to ensure adequate physical, social and psychological conditions in the workplace to encourage employee engagement. Accounting, with its repetitive tasks and often overloaded environment, presents unique challenges to quality of work life. Professionals face psychological pressure and large workloads, requiring a careful approach to promote well-being in this specific context. The objective of this study was to investigate the work characteristics of accounting professionals, focusing on work design and the physical, social and psychological aspects that can influence their quality of life at work. Thus, qualitative descriptive-exploratory research was carried out, using bibliographical research and field research with accounting professionals in the city of Franca. The results reveal that although the accounting area has characteristics that denote a low quality of life at work, professionals seem to feel satisfied with the conditions presented.

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: karina.guimaraes@fatec.sp.gov.br.

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: maria.cintra01@fatec.sp.gov.br.

³ Docente em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: taciana_afonseca@yahoo.com.br.

Keywords: *Accounting. People Management. Quality. Well-being*

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é um assunto recente se comparado com outros temas da área de Gestão de Pessoas, sendo necessário mais estudos na busca por sua compreensão e aprofundamento. Assim, tem sido pauta de reflexões dos teóricos e profissionais da área, já que atualmente garantir boas condições físicas, sociais e psicológicas de trabalho é considerado fundamental para se obter o engajamento das pessoas.

Embora promover a qualidade de vida no trabalho pareça algo simples quando se pensa em oferecer condições de trabalho adequadas, ele torna-se complexo quando se entende que ter ou não qualidade de vida no trabalho passa pela percepção e classificação de cada um sobre aquilo que é oferecido.

Dessa forma, alguns setores e áreas profissionais apresentam características tão específicas que muitas vezes precisam ser observadas, analisadas e compreendidas em suas particularidades, para então entender o que significa ter qualidade de vida no trabalho, como é o caso da área da contabilidade. Constituída caracteristicamente por tarefas monótonas e repetitivas, a contabilidade é formada por profissionais que se deparam com um contexto adverso dotado de grande volume de trabalho e pressão psicológica, que merece um olhar cuidadoso.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é compreender as características do trabalho dos profissionais de contabilidade, identificando os aspectos físicos, sociais e psicológicos que podem impactar na percepção de qualidade de vida no trabalho, bem como conhecer a opinião de profissionais que atuam na área.

Tal compreensão permitirá às organizações contábeis adequarem seus ambientes físicos, sociais e psicológicos de modo a gerarem maior percepção de qualidade de vida no trabalho por parte destes profissionais, e dessa forma promover maior engajamento, satisfação e motivação no trabalho. Para os profissionais da área será importante pois poderão contar com ambientes empresariais mais favoráveis à garantia de sua saúde física e mental.

Para tanto, será realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo realizada por meio de pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o assunto, bem como de pesquisa de campo, utilizando como técnica de coleta de dados um questionário com respostas do tipo múltipla-escolha, elaborado por meio do Google

Forms e aplicado aos profissionais de contabilidade que atuam na cidade de Franca, interior do Estado de São Paulo.

2. ORIGEM E DEFINIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA

O termo “qualidade” ganhou destaque no ambiente organizacional na época da primeira Guerra Mundial, em que foram identificados defeitos e falhas na produção e na logística dos materiais entregues às tropas militares, como munições, alimentos, remédios, despertando o olhar dos gestores na busca por produtos e serviços de qualidade e com o mínimo de confiabilidade (Carneiro, 2018).

Assim, deu-se início a diferentes estudos na busca pela qualidade, seja na matéria-prima, na execução das tarefas, no transporte, na logística, na embalagem, até na forma de atender o cliente, fazer o pós-venda, na comunicação interna, na liderança, entre outros.

Todo esse contexto na busca pelo aperfeiçoamento na execução das atividades, trouxe um olhar para a vida cotidiana, visando sua melhoria, o que originou em 1950 o movimento da Qualidade de Vida (QV) (Moretti e Treichel, 2003).

Estudos mais intensos da década de 1960 despertaram o interesse de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes em busca de abordagens mais eficazes para organizar o ambiente de trabalho, minimizando os impactos negativos das atividades laborais na saúde e no bem-estar dos colaboradores (Moretti e Treichel 2003).

Apesar disso, o que se refere atualmente como “Qualidade de vida”, passou a ser amplamente conhecido apenas na década de 1970, devido ao trabalho do pesquisador e professor da Universidade da Califórnia em Los Angeles, Louis Davis, que fundou o *Center for Quality of Working Life* (Qualidade de vida no trabalho), na Califórnia, mantendo comunicação com outros pesquisadores e expandindo seu projeto sobre delineamento de cargos (Limongi-França, 2004).

Assim, em 1970, surgiu o movimento em prol da qualidade de vida no trabalho (QVT), impulsionado pela preocupação com a crescente e intensa competitividade internacional e pelas técnicas de gestão de produtividade vindas do Japão, que demonstravam ser muito eficientes, pois tinham como foco o empregado e sua produtividade (Forno e Finger, 2015).

Nesse contexto, surgem diversas tentativas de unificação dos interesses, tanto dos empregados como dos empregadores, por meio de estratégias gerenciais que tinham por objetivo amenizar os conflitos, contribuindo para o aumento da motivação dos empregados e conseqüentemente da produtividade (Chiavenato, 2014).

Assim, os estudos sobre motivação, QV e QVT seguiram paralelamente e de forma complementar, buscando chegar a um denominador comum.

Entretanto, a partir dos estudos da psicologia, percebeu-se que o conceito de QV era algo complexo, pois envolvia o julgamento particular de cada indivíduo. Para alguns a qualidade de vida é ter recursos financeiros abundantes para usufruir, para outros significa ter tempo para lazer e família.

A QV está relacionada com a percepção de bem-estar do indivíduo, ou seja, como percebe, sente e avalia os recursos que possui, sua visão sobre as condições econômicas e sociais, sua expectativa de vida e a satisfação de suas necessidades.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (1995 *apud* Almeida; Gutierrez e Marques, 2012) qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

É a maneira que as pessoas vivem, sentem e entendem seu dia a dia, englobando aspectos essenciais como saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e a participação nas decisões que afetam suas vidas.

Nota-se assim, que a QV é um conceito amplo sob o qual cabe uma diversidade de elementos, de modo que cada um seja mais relevante ou menos, dependendo da percepção do indivíduo e daquilo que ele considera importante na vida.

Isso significa dizer que existe uma diferença conceitual importante entre QV e QVT, sendo o primeiro referente a aspectos da vida que trazem bem-estar geral e o segundo, relacionado a aspectos profissionais que geram o bem-estar laboral. São, portanto, conceitos diferentes em amplitude, porém relacionados entre si, de modo que a QVT é um dos aspectos da qualidade de vida geral (Limongi-França, 2004).

Isso significa dizer que existe uma diferença conceitual importante entre QV, que refere-se a aspectos da vida que trazem bem-estar geral, e QVT que diz respeito a aspectos profissionais que geram o bem-estar laboral. São, portanto, conceitos diferentes em amplitude, porém relacionados entre si (Limongi-França, 2004).

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Uma das perspectivas da QVT está baseada nos estudos do desenho do trabalho ou *work design*, como é chamado internacionalmente. Por desenho do trabalho entende-se os aspectos que definem o conteúdo e a organização das tarefas no ambiente de laboral que interferem no desempenho e no bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, os estudiosos dessa teoria consideram que os aspectos do desenho do trabalho são antecedentes importantes para a maioria das variáveis dependentes estudadas, tanto na área do comportamento organizacional quanto na gestão estratégica de recursos humanos (Parker; Morgeson; Johns, 2017 *apud* Cunha de Jesus et al., 2019).

Cabe ressaltar que os estudos sobre os impactos do desenho do trabalho têm sua origem no modelo de gestão proposto por Taylor, no final do século XX, cuja excessiva fragmentação do trabalho para ganhar produtividade, trouxe como consequências a perda do significado do trabalho, a baixa autonomia, a insatisfação, o adoecimento e a perda da produtividade. Tal cenário estimulou a busca por soluções e estudos sobre os aspectos psicológicos do trabalho e na criação de novos modelos, como o de enriquecimento do cargo, que visava melhorar a satisfação e a motivação por meio do atendimento de necessidades intrínsecas de um trabalho autorrealizador (Cunha de Jesus *et al.*, 2019).

A partir dessas ideias, Walton apresentou oito categorias fundamentais, pelas quais é possível avaliar a QVT, que são (Limongi-França, 2004):

- **Compensação justa e adequada:** refere-se à remuneração justa pelos esforços e contribuições dadas, garantindo recompensa adequada pelo trabalho.
- **Condições seguras e saudáveis:** refere-se à criação de um ambiente seguro, onde há proteção contra riscos à saúde.
- **Oportunidades para desenvolver e usar as capacidades humanas:** envolve permitir que as pessoas utilizem habilidades e competências, proporcionando um senso de realização e significado nas tarefas que realizam.
- **Oportunidades futuras de crescimento contínuo e garantia de emprego:** foca no desenvolvimento profissional contínuo, e na segurança no emprego, proporcionando estabilidade e perspectivas de crescimento na carreira.
- **Integração social na organização:** refere-se a um ambiente de trabalho em que todos se sintam integrados, valorizados e apoiados.

- Constitucionalismo: envolve ter políticas e práticas organizacionais justas, transparentes e seguidas de acordo com princípios democráticos e legais, garantindo igualdade e justiça para todos.
- Trabalho e espaço total na vida: refere-se a permitir que mantenham um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e pessoais.
- Relevância social do trabalho: refere-se à percepção de que o trabalho é importante, não apenas para o indivíduo, mas também para a sociedade em geral, destacando como o trabalho contribui para o bem-estar social e econômico.

Nesse contexto, Hackman e Oldman criaram o Modelo de Características do Trabalho (*Job Characteristics Model-JCM*) publicado em 1980, descrevendo cinco características principais do trabalho que são: variedade de habilidades requeridas, significado da tarefa, identidade da tarefa, ou seja, o sentimento de pertencimento e realização ao completar uma atividade; a autonomia que possui para organizar, priorizar e executar suas tarefas e o *feedback*, o retorno recebido sobre o desempenho. (Limongi-França, 2004; Cunha de Jesus et al., 2019).

Isso significa dizer que quando não há ou quando há baixa variedade, identidade, autonomia e feedback, as pessoas tendem a perceber que não possuem QVT, pois sentem-se limitadas, não valorizadas, sem apoio e por vezes incapazes. Reconhecer a importância desses elementos, é promover um ambiente que favorece tanto a eficiência no trabalho quanto o bem-estar e a satisfação dos colaboradores (Limongi-França, 2004).

Tais elementos traduzidos em práticas organizacionais incluem a participação dos funcionários nos processos de trabalho, a descentralização de decisões, a redução das hierarquias, a supervisão democrática, um ambiente físico seguro e confortável, o estímulo ao crescimento profissional e pessoal, além de melhores condições de trabalho, que gere satisfação, visando a QVT e conseqüentemente melhor desempenho e melhores resultados (Moretti e Treichel, 2003).

De acordo com Limongi-França (2004), ao analisar os conceitos e abordagens sobre o tema QVT, é possível distingui-los em escolas de pensamento como a Escola Socioeconômica, a Organizacional e a Escola Condição Humana no Trabalho, que buscam compreender o conceito de QVT a partir de uma certa perspectiva, contexto e em um dado momento.

Uma das primeiras escolas foi a Escola Socioeconômica, que buscava entender a percepção de QVT considerando os elementos sociais e econômicos. Os valores dessa abordagem, incluem a igualdade social, a proteção aos vulneráveis, a liberdade com autonomia, os direitos com responsabilidade, a autoridade com democracia e ao pluralismo cosmopolita, desafiando o conservadorismo neoliberal, uma das principais ideologias por trás da globalização (Limongi-França, 2004).

Sendo assim Giddens (1998 *apud* Limongi-França, 2004), enumera os princípios básicos dessa nova corrente política, que são:

- Desenvolvimento da cidadania;
- Responsabilidade e projetos sociais;
- Igualdade com liberdade;
- Preservação do meio ambiente;
- Desenvolvimento sustentável.

Outra vertente foi a Escola Organizacional, cujo conceito de QVT está relacionado com as relações de trabalho, práticas e valores, que são influenciados pelas experiências no chão de fábrica e processos de controle de produção, que posteriormente evoluíram para a busca de qualidade e critérios de excelência. Dessa forma, muitos pesquisadores fundamentam suas reflexões na dimensão organizacional e não nas condições gerais da organização (Limongi-França, 2004).

Assim, as contribuições da escola organizacional são (Limongi-França, 2004):

- Expansão dos processos de qualidade e produtividade para o processo de qualidade pessoal;
- Política de gestão de pessoas – valorização e capacitação;
- Marketing – imagem corporativa e comunicação interna;
- Tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte;
- Risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

A terceira escola é chama de Escola Condição Humana no Trabalho, a qual afirma que cada indivíduo é composto por aspectos biológicos, psicológicos e sociais, que interagem em resposta às condições de vida. Essas interações apesar de serem interdependentes, variam em combinações e intensidades nos três níveis. Assim, a pessoa é um ser biopsicossocial, com os fatores psicossociais desempenhando um

papel fundamental para a compreensão da saúde e da doença na sociedade moderna (Limongi-França, 2004).

Portanto, a dimensão social envolve os valores, a cultura, a família, a organização social, a comunidade, o meio ambiente e a localização geográfica; a dimensão biológica, engloba características físicas herdadas geneticamente ou adquiridas ao longo da vida, como metabolismo, resistência de órgãos, força muscular, acuidade visual, etc.; e a dimensão psicológica envolve processos emocionais, afetivos e de raciocínio que compõem a personalidade, a compreensão e a resposta às circunstâncias (Limongi-França, 2004).

Tal perspectiva é condizente com a de Chiavenato (2014) para o qual o conceito de QVT engloba vários aspectos como os físicos, os ambientais e os psicológicos do local de trabalho.

Atualmente, é evidente a crescente procura, tanto por parte das empresas quanto dos profissionais em assegurar a QVT, já que vários de estudos mostram seus impactos positivos no desempenho, no engajamento e na motivação das pessoas.

Fica evidente, que boa parte das ações de gestão de pessoas podem ser embasadas a partir desse olhar pela busca do bem-estar, com práticas e políticas que visem proporcionar as condições fundamentais (biopsicossociais) para a QVT.

Atualmente, a QVT vem ganhando destaque no cenário contemporâneo, uma vez que está integrada às expectativas e realizações individuais de cada pessoa, o que necessita muito estudo para se entender e encontrar uma forma de atender a tais necessidades. Assim, se torna essencial que as organizações reavaliem as qualificações profissionais de seus colaboradores, que entendam seus interesses e expectativas para então poderem oferecer condições consideradas por eles como sendo importantes e geradoras de satisfação (Ferreira, 2011, *apud* Mascarello, 2018, p.4).

Dessa forma, Mascarello (2018) garante que é essencial e vantajoso investir nas pessoas, pois são estas que irão gerar os resultados almejados. Quando a empresa compreende essa importância e investe nas pessoas, ela facilita a realização das metas e conquista os objetivos de forma mais eficiente.

Logo, empresas cujos ambientes e aspectos do desenho do trabalho sejam caracteristicamente fragmentados, estressantes e rotineiros, entre outros, como por

exemplo as empresas do ramo da contabilidade, precisam atentar-se a este ponto, visando garantir a QVT para seus profissionais.

Por fim, pode-se dizer que a percepção de QVT é individual e parte fundamental da satisfação das pessoas e está ligada à motivação, ao engajamento e ao desempenho profissional, devendo antes de qualquer coisa compreender o contexto em que se pretende observá-la para então propôs as melhorias necessárias.

3 EMPRESAS DE CONTABILIDADE E SUAS CARACTERÍSTICAS

As organizações existem desde a antiguidade quando os artesãos começaram a se juntar para trabalharem juntos, com o propósito de interagir e ser mais eficiente. Tal fase durou até a década de 1780, início da Revolução Industrial (Chiavenato, 2014). Porém, a prática da contabilidade data de uma época mais remota.

Alguns historiadores apontam que a contabilidade surgiu por volta de 2.000 anos a.C., cujos registros foram identificados na Suméria e Babilônia, quando buscavam registrar as transações comerciais e financeiras realizadas. Dessa forma, a evolução das atividades contábeis foi gradual até a introdução da moeda como forma de troca (Niyama, 2022 *apud* Hansen 2023).

Raupp (2000, *apud* Shigunov e Shigunov, 2003, p. 5) complementa dizendo que:

Com o advento da tecnologia da informação e o processo de globalização mundial as exigências cresceram e se diversificaram. A competição global exige que as empresas estejam comprometidas com contínuo e completo aperfeiçoamento de seus produtos, processos e colaboradores. Um dos principais ativos de uma empresa são suas informações e seus recursos humanos que delas se utilizam (...) a qualidade e confiabilidade desses dados influem decisivamente no sucesso dos negócios.

Isso significa dizer que, atualmente, o principal desafio da contabilidade é fornecer informações confiáveis e de qualidade, atendendo as necessidades das organizações em tempo real como um fator crucial ao sucesso do negócio.

A função da contabilidade não é apenas avaliação financeira, mas também fonte de informações essenciais para o planejamento estratégico, controle de operações e tomada de decisões mais assertivas, ou seja, ajuda a interpretar dados, identificar tendências e contribuir para gestões eficazes de recursos, auxiliando as organizações a se adaptarem a um ambiente em constante evolução (Shigunov e Shigunov, 2003).

Na busca por conhecer melhor o universo das atividades contábeis e suas particularidades, especialmente em relação à QVT, é importante saber que cada empresa de contabilidade é única, de modo que suas características particulares podem variar, embora a grande maioria seja formada de aspectos similares como (Freitas, 2019):

- Experiência e conhecimento: profissionais qualificados com vasto conhecimento fiscal e contábil, atualizados sobre as leis e regulamentos;
- Customização: com serviços personalizados de acordo com as necessidades do cliente;
- Tecnologia e software: agilidade nos processos contábeis e financeiros, automatização de atividades;
- Confidencialidade: rigorosas políticas de segurança e privacidade dos dados;
- Consultoria e planejamento: auxílio na tomada de decisões referentes à área;
- Ética profissional: prima por ações éticas e moralmente aceitas;
- Atendimento ao cliente: busca garantir excelência no atendimento aos clientes;
- Prevenção de fraudes e erros: garante que dados e informações concedidas são fidedignos aos dados originais.

Tais elementos destacam a busca constante pela excelência no setor contábil, e mostra a rigorosidade inerente à área.

Segundo Zanesco (2023), as principais rotinas de um escritório contábil são: documentação de transações financeiras; conciliação bancária, visando garantir a veracidade das informações; elaboração de demonstrações financeiras; cálculo de impostos e conformidade fiscal; gestão de folha de pagamento; consultoria financeira e auditoria e revisão de contas.

Dentre estas, a gestão da folha de pagamento das empresas é uma das rotinas mais comuns, sendo um setor crítico na medida em que falhas e erros podem resultar em processos trabalhistas e em grandes transtornos para as organizações.

A gestão da folha de pagamento possui recorrência mensal e concentra atividades baseadas em leis e regras acerca do lançamento e do pagamento dos diretos dos colaboradores, realizando todos os cálculos necessários e mantendo as regularidades fiscais para que essa movimentação financeira ocorra no prazo certo e dentro nas normas (Zanesco, 2023).

Assim, fica evidente que se trata de um trabalho com pouca liberdade sobre a solução de problemas, elevados desafios, monótono e com grande pressão sobre prazos, entre outras características.

Dessa forma, as atividades da contabilidade parecem conter elementos que denotam baixa QVT, o que precisa ser melhor compreendido.

4. A PESQUISA DE CAMPO

O objetivo deste estudo foi compreender as características do trabalho dos profissionais de contabilidade, identificando os aspectos do desenho do trabalho além dos físicos, sociais e psicológicos que podem impactar na percepção de QVT, bem como conhecer a opinião de profissionais do interior paulista sobre tais aspectos.

Assim, foi realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo, por meio de pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o assunto, bem como de pesquisa de campo, utilizando como técnica de coleta de dados um questionário estruturado, elaborado por meio da ferramenta do Google Forms e aplicado em profissionais de contabilidade de diferentes empresas da cidade de Franca, interior do Estado de São Paulo.

O instrumento foi desenvolvido baseando-se no QWLQ-*bref* (*Quality of Working Life Questionnaire*) que é um questionário de avaliação da QVT, versão abreviada composta por 20 questões, e elaborada a partir do QWLQ-78, composto por 78 questões, que seguiu uma rígida metodologia, semelhante à adotada no questionário da Organização Mundial da Saúde (OMS), intitulado WHOQOL-100 (*World Health Organization Quality of Life*) e baseado em indicadores extraídos de diversos modelos clássicos de QVT, como Walton (1973); Westley (1979); Hackman e Oldham (1975) e Werther e Davis (1983) (Reis Júnior, Pilatti e Pedroso, 2021).

O questionário foi preenchido por 33 profissionais da área contábil, no período entre 13 de setembro de 2023 a 22 de janeiro de 2024. E composto por 22 questões, das quais 18 foram relativas a QVT formuladas a partir do QWLQ-*bref* e dos aspectos biopsicossociais; e 4 investigavam aspectos demográficos, conforme a seguir.

Ao analisar as características dos participantes, observa-se que, 63,60% possuem até 30 anos, sendo 72,70% da amostra composta por mulheres, 24,2% por homens e 3% preferiram não responder. É, portanto, uma amostra majoritariamente feminina e jovem.

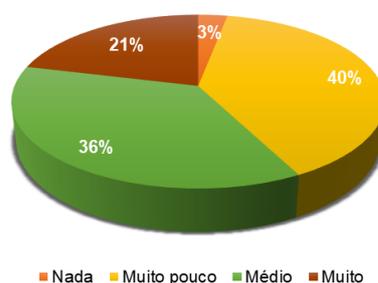
No que se refere à experiência profissional, 51,50% dos entrevistados possuem experiência de até 3 anos na área, 21,2% de 3 a 6 anos, 15,2% 6 a 9 anos, 3% 9 a 12 anos e apenas 9,1% dos entrevistados têm mais de 12 anos de experiência.

Em relação ao tempo de permanência na mesma empresa, 81,8% da amostra respondeu ter até 3 anos, enquanto 15,2% de 3 a 6 anos e apenas 3% de 6 a 9 anos.

Na sequência são apresentados os dados sobre a percepção da QVT que esses profissionais possuem. Assim, a Figura 1 a seguir ilustra as respostas dos participantes sobre o quanto se preocupam com dores e desconfortos no trabalho.

Figura 1- Dores e desconfortos no trabalho

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?



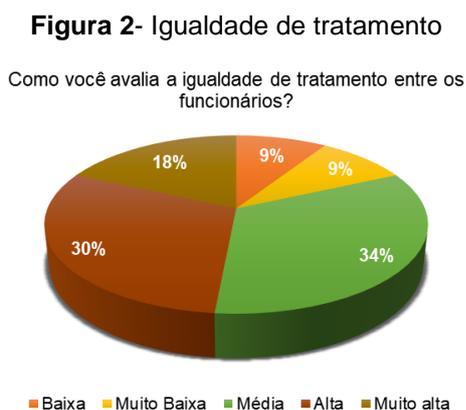
Fonte: as autoras (2024)

É possível notar que 40% afirmaram se preocupar “muito pouco” com dores ou desconfortos no trabalho e que 3% não se preocupam “nada”. Por outro lado, 36% disseram que possuem nível de preocupação “média” e 21% disseram que se preocupam muito. Tais dados mostram que há certo equilíbrio entre os que se preocupam e os que não se preocupam, dividindo as opiniões. Isso pode ocorrer devido às características específicas relacionadas às condições de trabalho que cada um possui, trazendo assim uma preocupação maior ou menor sobre isso.

Em relação à autonomia e liberdade para trabalhar, uma parte expressiva (34%) disse que possui média liberdade para criar coisas novas no trabalho, outros 27% disseram que possuem elevada liberdade e 12% possuem liberdade muito elevada. Apenas 18% avaliaram sua liberdade no trabalho como muito baixa e baixa (9%), indicando que essa população percebe considerável autonomia, um fator essencial para a QVT.

Na sequência perguntou-se sobre a motivação das pessoas para trabalharem e ficou evidente que os participantes têm elevada motivação, já que 27% deles disseram ter motivação elevada ou muito elevada (24%), somando 52%. Por outro lado, 34% parecem não estar exatamente motivados, classificando sua motivação como média e apenas 9% disse ter baixa motivação ou muito baixa (6%).

Questionou-se em seguida sobre a igualdade de tratamento dada os colaboradores, cujos dados estão na Figura 2.



Fonte: as autoras (2024)

Observa-se que, para essa amostra, os colaboradores são tratados de forma igualitária, pois 30% disseram que a igualdade de tratamento é alta e 18%, muito alta. Além disso, 34% disseram que a igualdade é média. Apenas 9% disseram que a igualdade de tratamento entre os funcionários é baixa e outros 9% disseram que é muito baixa.

A liberdade de expressão no ambiente de trabalho é um tópico importante, pois envolve a expressão da identidade das pessoas. Uma parte expressiva disse ter e alta liberdade (36%) e muito alta liberdade de expressão (12%), somando 48%. Consideraram sua liberdade de expressão como sendo média, 37%. Além disso apenas 6% relatam ter baixa e 9%, liberdade de expressão muito baixa.

Em seguida, os participantes foram questionados sobre o quanto se sentem realizadas com o trabalho, cujos dados estão ilustrados na Figura 3, a seguir.

Figura 3- Realização no trabalho



Fonte: as autoras (2024)

Pode-se observar que 57% da amostra se sente realizada com o trabalho, classificando-a como sendo muito (27%) e muito boa (30%) a sua realização com seu trabalho. Por outro lado, 28% disseram ter média realização e 9% disseram ter baixa realização. Isso pode indicar que, as atividades de contabilidade exercidas pela amostra, trazem a percepção de realização com o trabalho.

O orgulho em trabalhar na empresa também é uma medida importante de satisfação relacionada com o alinhamento dos valores pessoais e organizacionais. Por isso, foram questionados sobre isso e as respostas estão na Figura 4, a seguir.

Figura 4- Orgulho da organização



Fonte: as autoras (2024)

Pode-se considerar que 61% expressam orgulho pela organização em que trabalha, já que destes 24% disseram que possuem orgulho alto e 37% muito alto. Além disso, 27% disseram que têm médio orgulho. Apenas 6% relataram ter baixo orgulho e outros 6%, muito baixo orgulho da organização.

Buscou-se investigar se havia orgulho em relação à profissão e apenas 3% relatam ter um nível baixo e muito baixo de orgulho à profissão. Porém, 94% possuem orgulho da profissão, sendo 24% médio orgulho, 30% alto e 40% muito alto.

Outro fator de grande importância para a percepção de QVT e associada aos aspectos sociais, são as relações interpessoais, especialmente com superiores e subordinados. A Figura 5 traz a percepção dos respondentes sobre isso.

Figura 5- Relações interpessoais de hierarquia

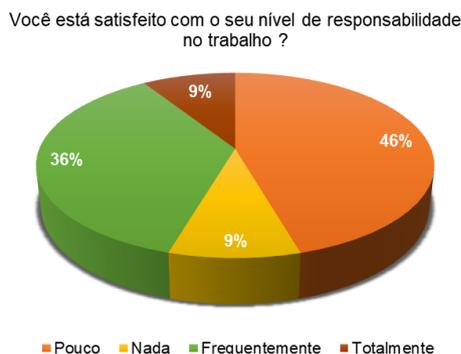


Fonte: as autoras (2024)

É possível observar que a maioria (70%) avalia a relação com seus superiores e/ou subordinados de forma positiva, de modo que 40% avaliam a relação como sendo de alta qualidade e 30% como sendo de muito alta qualidade. Alguns (24%) disseram que essa relação tem média qualidade e apenas uma pequena parcela (6%) relatou ter uma relação ruim (3%) e péssima (6%).

Além disso, é importante entender como são as relações entre os colegas de trabalho e os dados coletados indicam que a maioria (68%) disse que a camaradagem é boa (18%) e excelente (46%). Além disso, 24% avaliaram a camaradagem como sendo média e apenas 9% disseram que é ruim e 3%, que é péssimo. Isso denota a provável existência de um clima organizacional agradável nas empresas em que os participantes atuam, fator essencial para a percepção de bem-estar.

O nível de responsabilidade no trabalho, diz muito sobre os desafios e sobre o grau de importância do cargo, sendo um importante dado sobre o nível de estresse e de prestígio que o cargo confere. A Figura 6 apresentada as respostas obtidas.

Figura 6- Satisfação com o nível de responsabilidade

Fonte: as autoras (2024)

A partir dos dados coletados, é possível dizer que amostra revela uma divisão de opiniões, pois 45% dos respondentes parecem aprovar o nível de responsabilidade que possuem, sendo que 36% disseram estar muito satisfeitos e 9% disseram estar totalmente satisfeitos. Porém, 46% avaliaram seu nível de responsabilidade como pouco satisfatório e outros 9% como nada satisfatório, somando 55% de pessoas insatisfeitas com o nível de responsabilidade que recebem.

Além disso, os treinamentos oferecidos têm um papel crucial no desenvolvimento e no engajamento, denotando interesse da empresa em investir e preparar as pessoas para os desafios. Uma parte considerável (42%) está insatisfeita com os treinamentos, pois 24% disseram estar nada satisfeitos e 18% disseram estar pouco satisfeitos. Além disso, outros 31% estão razoavelmente satisfeitos com os treinamentos. Os que estão realmente satisfeitos somam um total de apenas 27% considerando 12% que disseram que estão muito satisfeitos e 15% que estão totalmente satisfeitos. Isso revela que há uma lacuna no quesito treinamento e desenvolvimento para desempenhar seu trabalho com excelência, o que pode ter como consequências a sobrecarga, trabalhos acumulados, o não cumprimento de metas e por conseguinte a insatisfação e o estresse.

Por fim, buscando comparar os dados obtidos e de captar uma percepção geral sobre a satisfação com a QVT, já que é uma medida importante que avalia o quão bem os funcionários se sentem em relação a combinação de fatores que afetam suas vidas profissionais e pessoais, questionou-se sobre esse assunto e as respostas estão a seguir, na Figura 7.

Figura 7- Satisfação com a qualidade de vida no trabalho



Fonte: as autoras (2024)

Nota-se que 67% estão satisfeitos com a QVT, sendo que 49% disseram estar muito satisfeitos e 18%, totalmente. Por outro lado, 15% relataram estar razoavelmente satisfeitos, 12%, pouco e 6% nada satisfeitos, destacando a importância de investigar as razões por trás de tal insatisfação. Esse dado confirma os dados detalhados das questões anteriores de que a percepção de QVT é positiva para boa parte da amostra pesquisada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, explorou-se a evolução do conceito de qualidade de vida, desde suas origens, evidenciando que, embora as raízes do movimento tenham começado com a preocupação pelo bem-estar dos trabalhadores, seu desenvolvimento foi impulsionado, por razões econômicas, visando maior engajamento e produtividade. Foi abordado também os aspectos biossociais que mais se relacionam com a percepção de QVT, explicando cada uma delas.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi atingido na medida em que, por meio da pesquisa bibliográfica foi possível conhecer o conceito de QVT, bem como compreender as características do trabalho dos profissionais de contabilidade, identificando os aspectos físicos, sociais e psicológicos que podem impactar na percepção de QVT. Além disso, a pesquisa de campo permitiu conhecer a opinião de profissionais da contabilidade sobre tais aspectos.

A partir da análise dos dados foi possível entender que para a maioria dos participantes, o ambiente, e o atual arranjo das tarefas e das políticas e práticas organizacionais reúnem características que eles julgam como sendo adequadas e satisfatórias. Como exemplo disso temos aspectos como: liberdade de expressão,

liberdade trabalho, motivação, igualdade de tratamento, realização no trabalho, orgulho da profissão e da empresa, relações de hierarquia e camaradagem, todos avaliados de forma positiva por mais da metade dos respondentes.

Somado a isso, a informação de que a maioria dos participantes está muito ou totalmente satisfeita com a qualidade de vida que possuem no trabalho é essencial e confirma a existência dos elementos biopsicossociais necessários a percepção de bem-estar.

Isso indica que embora a área da contabilidade seja caracteristicamente composta por atividades rotineiras, mecânicas, repletas de detalhes, com elevada cobrança e pressão pelo cumprimento de prazos, as empresas onde os participantes da pesquisa trabalham parecem adotar formas de gestão mais humanizadas de modo a promover um ambiente mais ameno em que as pessoas sentem bem-estar.

Cabe destacar que em relação ao nível de responsabilidade e aos treinamentos oferecidos pela empresa, a população pesquisada demonstrou-se dividida, indicando que esses dois aspectos não estão satisfatórios para a maioria e que é necessária uma atenção especial para que não se tornem fatores de insatisfação que irão influenciar negativamente a percepção de QVT como um todo.

Não se pode esquecer que apesar de as condições de trabalho, para a maioria, estejam boas e satisfatórias, existe uma parcela da amostra, mesmo que pequena, que se manifesta insatisfeita e infeliz no trabalho. Isso deve ser mais bem observado pela empresa para entender se tal percepção é devido a fatores biopsicossociais inexistentes na empresa ou se são percepções individuais e pontuais que podem ser justificados pelo perfil e aspectos subjetivos desses profissionais.

Projetos futuros, como a implementação de programas de treinamento mais eficazes, estratégias de conscientização sobre saúde e bem-estar e o estabelecimento de políticas com foco na melhoria da QVT promovendo a satisfação dos colaboradores e conseqüentemente contribuindo para o sucesso da organização, certamente serão bem-vindos nas empresas dos respondentes.

Cabe destacar que o presente estudo teve como limitações a quantidade de respondentes que se restringiu a alguns profissionais de contabilidade da cidade de Franca, não podendo ser uma amostra quantitativamente representativa desse universo. Outro ponto foi que nem todos os aspectos que influenciam na percepção

de qualidade de vida foram pesquisados limitando uma análise mais apurada sobre o assunto.

Para estudos futuros recomenda-se então que a amostra seja mais expressiva de modo a trazer maior clareza sobre a percepção dos profissionais de contabilidade quanto à qualidade de vida que possuem no trabalho. Além disso, outros aspectos podem ser incluídos nessa investigação como por exemplo o feedback recebido pelo líder, nível de participação nas decisões e a variedade das tarefas, aspectos que também são relevantes à percepção de QVT.

Com o que foi apresentado aqui é possível que as empresas de contabilidade ajustem as características do trabalho, do ambiente e das relações internas aos fatores que realmente impactam na percepção de bem-estar e QVT, proporcionando condições propícias à saúde do colaborador e conseqüentemente geram maior engajamento e produtividade deste.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos A. B. de.; GUTIERREZ, Gustavo L.; MARQUES, Renato. Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: **Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP**, 2012. Disponível em: <https://www5.each.usp.br/wp-content/uploads/2019/01/qualidade_vida.pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2023.

CARNEIRO, Laila Leite. Qualidade de vida no trabalho. **Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências**. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. Disponível em: <<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CUNHA DE JESUS, Nana C.; BASTOS, Antônio V. B.; AGUIAR, Carolina V. N. Desenho do trabalho: caracterização do fenômeno e análise de suas relações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 19(4), 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a02.pdf>>. Acesso em: 31 dez. 2023.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira De Qualidade De Vida**. Abr./Jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>. Acesso em: 29 de ago. 2023.

FREITAS, Ricardo. **Escritório de contabilidade: Dicas básicas e importantes para começar um**. Rede Jornal Contábil Última Atualização 17 de Mar. 2019 17:29. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/escritorio-de-contabilidade-dicas-basicas-e-importantes-para-comecar-um/#respond>. Acesso em: 02 out. 2023.

HANSEN, Raquel E. Gestão de Pessoas em Escritórios de Contabilidade. **Universidade do Vale do Taquari – Univates Curso de Ciências Contábeis**. 2023. Disponível em: <<https://univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/7f9a7f1d-f5a8-495c-98f2-e3e982169a4b/content>>. Acesso em: 04 set. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. 2ª Edição. Editora Atlas S.A.: São Paulo. 2004

MASCARELLO, Celoy. Análise da Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores do Instituto Federal de Santa Catarina - Câmpus Xanxerê. **Repositório Institucional-IFSC**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/759?show=full>. Acesso em: 02 jul. 2023.

REIS JUNIOR, Dalcio, R. dos; PILATTI, Luiz, A.; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Disponível em: <https://periodicos.ufpr.edu.br/rbqv/article/view/1065>. Acesso em: 22 fev. 2024.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós, ICPG**, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 1-14, 2003. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

SHIGUNOV, Tânia R. Z.; SHIGUNOV, André R. A Qualidade dos Serviços Contábeis como Ferramenta de Gestão para os Escritórios de Contabilidade. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**. v. 2, n. 1, maio/2003. Disponível em: <https://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/444/342>. Acesso em: 06 set. 2023.

ZANESCO, Lara. **Como facilitar a rotina de um escritório de contabilidade**. **Blog Hero**. 2023. Disponível em: <https://www.companyhero.com/blog/como-facilitar-rotina-de-um-escritorio-de-contabilidade>. Acesso em: 01 jan. 2024.