

# A qualidade de vida no trabalho (QVT) na percepção dos colaboradores das organizações contábeis

Antonio Zanin

Sady Mazzioni

Patricia Canal

Marindia Brachak dos Santos

[Zanin9@gmail.com](mailto:Zanin9@gmail.com) [sady@unochapeco.edu.br](mailto:sady@unochapeco.edu.br) [pcanal@unochapeco.edu.br](mailto:pcanal@unochapeco.edu.br) [marindiabrachak@yahoo.com.br](mailto:marindiabrachak@yahoo.com.br)

Universidade Comunitária Regional de Chapecó – UNOCHAPECO

## RESUMO

*A discussão sobre a qualidade de vida no trabalho ganhou escopo e relevância no contexto social e organizacional. Uma vida saudável e tranqüila caracteriza-se como essencial para todo ser humano que busca prevenir doenças e agravos a saúde, dentre as quais se destaca o estresse. O objetivo central do artigo é analisar a percepção de profissionais da Contabilidade em relação à satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Os procedimentos metodológicos utilizados caracterizam a pesquisa como exploratória com caráter qualitativo. Para a coleta de dados primários utilizou-se questionário com questões abertas e os sujeitos sociais que constituem a população da pesquisa são os colaboradores das organizações contábeis localizados na cidade de Nonoai – RS. As conclusões apontam para a satisfação com a remuneração; jornada de trabalho dentro das normas legais; autonomia para exercer o trabalho com qualidade; oportunidade de crescimento pessoal e profissional; relacionamento amigável, familiar e sem preconceitos; privacidade e possibilidade de manifestação de idéias; o trabalho é fundamental para o indivíduo na sociedade; sentimento de felicidade com o trabalho realizado e isso torna gratificante trabalhar nas empresas pesquisadas.*

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Organizações contábeis. Percepções.

## 1. INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações, apesar de recente, tem sido amplamente discutido por autores preocupados com as questões humanas no trabalho.

A expressão QVT, foi introduzida nos anos 70 (VIEIRA, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2003; FERNANDES, 1996), porém estudos anteriores podem ser citados como precursores dos modelos teóricos em QVT. Pode-se afirmar que os estudos em QVT tiveram como ponto de partida autores do enfoque comportamental das teorias de administração. A pesquisa de Elton Mayo, denominada Experiência de Hawthorne (1924), enfatizou pela primeira vez o impacto das relações humanas nas organizações firmando-se como um marco na teoria do comportamento humano nas organizações (KWANISCKA, 1995).

Nos anos 50, destacam-se as teorias de Maslow sobre a hierarquia das necessidades humanas, e Herzberg, sobre os fatores higiênicos e de satisfação relacionados ao trabalho. Segundo VIEIRA (1996) tais autores investigaram a QVT enquanto fatores motivacionais relacionados ao desempenho.

A partir dos anos 70, passa-se a utilizar a denominação “Qualidade de Vida no Trabalho”, havendo controvérsias entre os autores sobre a origem do termo. VIEIRA (1996) credita o surgimento da expressão ao professor norte-americano Louis Davis (1970), em estudo sobre delineamento de cargos. Já, LIMONGI-FRANÇA (2003), aponta WALTON (1975) como pioneiro nos estudos em QVT, ao explicitar um conjunto de categorias a serem analisadas enquanto critérios de QVT. FERNANDES (1996) atribui a TRIST (1975) e

colaboradores a origem da expressão, ao utilizarem o termo para se referir às “experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.”

Para se investigar QVT, faz-se necessário discutir acerca da conceituação do termo, já que os pesquisadores concordam que se trata de um constructo de difícil definição. Não se pretende aqui esgotar o tema, apenas citar conceitos relevantes para área. Segundo FERNANDES (1996, p. 40), não há um consenso entre a definição da expressão, já que engloba “além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Considera abrangente a definição de BERGERON (1982) onde QVT consiste “na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa”. (FERNANDES, 1996, p. 43).

VASCONCELOS (2001) chama atenção para o grande número de teorias que embasam a QVT, como a saúde, a ecologia, a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a economia, a administração, e a engenharia. Este pode ser o fator da falta de consenso acerca da concepção de QVT.

LIMONGI-FRANÇA (2003, p. 27) cita a definição de QVT num enfoque biopsicossocial, que tem origem nos estudos em saúde e psicossomática do *WHOQOL Group*: “a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.” O enfoque biopsicossocial em qualidade de vida compreende as dimensões biológica, psicológica e social e define saúde não como ausência de doença, mas como um estado completo de bem-estar.

Atualmente, não se pode pensar em qualidade de vida sem pensar em saúde e agravos à saúde do trabalhador. Quando o ser humano está inserido em uma organização e tem seu estado de bem-estar prejudicado, as conseqüências são percebidas a partir de doenças ocupacionais, como o estresse, os distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho (*Dorts*), a síndrome de *burn-out*, entre outras. Assim, é importante que as organizações se preocupem em avaliar periodicamente a QVT, para adotar estratégias adequadas e efetivas de promoção da qualidade de vida dos seus trabalhadores, contribuindo para a prevenção de danos à saúde e de impactos na produtividade.

O objetivo central do artigo é analisar a percepção de profissionais da Contabilidade em relação à satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

## 2. MODELOS DE QVT

Sobre os indicadores para a avaliação de QVT, são encontrados modelos de investigação que estabelecem critérios e categorias de análise para se conhecer a percepção de desse constructo, em diversos estudos.

VIEIRA (1996) destaca os modelos de QVT adotados por NADLER e LAWLER (1983), SIQUEIRA e COLETA (1989), HACKMAN e OLDFAN (1975) e WALTON (1973). Os primeiros autores apontam como indicadores de QVT as seguintes atividades: participação nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo, inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional, e a melhora no ambiente de trabalho no que se refere à horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros. Ainda segundo VIEIRA (1996),

SIQUEIRA e COLETTA (1989), autores brasileiros que realizaram estudos em empresas de Minas Gerais, sugerem cinco categorias determinantes para a QVT: política de recursos humanos, trabalho, interações pessoais, indivíduo e empresa.

O modelo de HACKMAN e OLDHAN (1975), chamado de dimensões básicas da tarefa sugere que os resultados pessoais e de trabalho são obtidos a partir de estados psicológicos críticos, sendo eles: a “significância percebida”, a “responsabilidade percebida” e o “conhecimento do resultado” por parte de quem efetua a atividade. Este modelo “sistematiza as dimensões ou características do cargo que consideram ser determinantes da qualidade de vida no trabalho, por serem capazes de oferecer as recompensas intrínsecas e assim satisfazer os indivíduos no trabalho e automotivá-los para tarefas”. (VIEIRA, 1996, p. 43).

O modelo escolhido para nortear esta pesquisa e que tem servido de referência para grande parte dos estudos em QVT é o desenvolvido por WALTON (1973), que define critérios indicadores de QVT e que podem afetar a situação de trabalho.

### **3. O MODELO DE WALTON**

O modelo de Walton se tornou referência para grande parte das pesquisas em QVT tendo se tornado um clássico na área, conforme enfatiza FERNANDES (1996). O pesquisador sugere oito categorias conforme seguem:

1. **Compensação Justa e Adequada** - mede a QVT em relação à remuneração recebida e divide-se em três critérios: remuneração adequada, equidade interna (em relação a outros membros da organização) e equidade externa (em relação a outros profissionais do mercado);

2. **Condições de Trabalho** - mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, e divide-se em: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e estresse;

3. **Uso e Desenvolvimento de Capacidades** - mede a QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais. Divide-se em: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retroinformação;

4. **Oportunidade de Crescimento e Segurança** - mede a QVT em relação às oportunidades estabelecidas pela organização para o desenvolvimento e crescimento pessoal de seus trabalhadores para a segurança do emprego. Divide-se em: possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança do emprego;

5. **Integração Social na Organização**: mede a integração social existente na instituição. Divide-se em: igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário.

6. **Constitucionalismo**: mede o nível em que os direitos do empregado são cumpridos na organização. Está dividida em: direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas.

7. **Trabalho e Espaço Total de Vida**: objetiva medir o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Divide-se em: papel balanceado no trabalho e horário de entrada e saída do trabalho.

8. **Relevância Social da Vida no Trabalho**: mede QVT a partir da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da organização na comunidade e divide-se em: imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, responsabilidade social pelos serviços, responsabilidade social pelos empregados.

Neste estudo, optou-se pela utilização do modelo sugerido por Walton, já que abrange os diversos aspectos da organização que podem afetar a satisfação do indivíduo com seu trabalho e conseqüentemente o seu desempenho e comprometimento com a organização.

#### 4. METODOLOGIA

O estudo foi desenvolvido junto às organizações contábeis (escritórios de contabilidade) localizados na Cidade de Nonoai/RS, caracterizadas como pequenas empresas.

Em entrevista informal com os proprietários, verificou-se o tempo de atuação das entidades junto à sociedade, a quantidade de clientes atendidos mensalmente e a constituição de suas equipes de trabalho, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1. Demonstrativo da atuação das empresas pesquisadas

Empresa	Tempo de atuação (anos)	Número de Clientes	Composição da equipe de trabalho	Atuação na Área contábil	Atuação em outras áreas
A	40	73	3	3	-
B	38	48	5	2	3 Despachantes
C	35	80	6	3	3 Corretores
D	25	40	5	2	3 Despachantes
		241	19	10	9

Fonte: elaborado pelos autores

Os dados da Tabela 1 evidenciam o tempo de atuação das organizações pesquisadas junto ao mercado de trabalho, clientela atual, composição de suas equipes de trabalho e distribuição segundo suas áreas de atuação, pois além da contabilidade estas instituições prestam serviços de despachante e de intermediação imobiliária.

No entanto, a pesquisa tem como foco o profissional da área contábil, a fim de verificar sua atuação no mercado de trabalho, a satisfação, as necessidades de mudanças e os desafios do mundo contemporâneo.

A técnica utilizada para a coleta de dados foi a aplicação de questionário, com questões abertas, baseado no modelo de Walton, dividido em oito blocos. Para a análise dos dados utilizou-se das técnicas de análise de conteúdo e descritiva, com o auxílio de tabelas para dar maior consistência aos dados coletados. Os sujeitos sociais pesquisados são os proprietários e colaboradores dos quatro escritórios de contabilidade localizados na cidade de Nonoai – RS, totalizando dez entrevistados.

#### 5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A aplicação do questionário pretendeu levantar dados para atingir o objetivo do estudo, que é analisar a percepção de profissionais da Contabilidade em relação à satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações contábeis da cidade de Nonoai- RS. As questões efetuadas e os resultados do estudo são apresentados a seguir, por blocos.

##### 5.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

A Tabela 2 apresenta os resultados da satisfação quanto à remuneração em relação à função desempenhada.

Tabela 2. Percepção da remuneração frente à função exercida

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Adequada	03	30,0%
Compatível	02	20,0%
Satisfatória	02	20,0%
Insuficiente pela responsabilidade	02	20,0%
Boa por ser iniciante	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

A Tabela 3 evidencia os resultados da satisfação quanto à remuneração em relação ao mercado de trabalho.

Tabela 3. Remuneração diante do mercado de trabalho

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Compatível com o mercado	03	30,0 %
Em relação ao município, satisfatória	02	20,0%
Regular	02	20,0%
Razoável	01	10,0%
Em estágio de melhoria	01	10,0%
Variável, depende do desempenho.	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Dos profissionais das instituições pesquisadas, 30% (trinta por cento) dos respondentes, disseram que vêem sua remuneração diante do mercado de trabalho como compatível, 20% (vinte por cento) demonstram estar satisfeitos em relação ao município de Nonoai-RS, enquanto que a mesma amostra respondeu ser regular.

Os outros 30%, divididos em 3 blocos de 10% (dez por cento) cada, argumentam ser razoável, em estágio de melhoria e que a mesma pode variar dependendo do seu desempenho e esforço diante do trabalho exercido, ao comparar estas empresas com outras entidades do mesmo ramo do mercado.

Na Tabela 4 têm-se os resultados que busca identificar se os respondentes estão satisfeitos com a proporcionalidade dos salários em relação à função exercida.

Tabela 4. Demonstrativo da proporcionalidade dos salários em relação à função exercida

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Sim	04	40,0%
Proporcional a função exercida	03	30,0%
Não há distribuição uniforme	02	20,0%
Desproporcional aos demais	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Diante das respostas, percebe-se que 40% (quarenta por cento) entendem que seus salários são proporcionais entre eles. No entanto, 30% (trinta por cento) acreditam que a faixa salarial é proporcional à função exercida, outros 20% (vinte por cento) dos colaboradores demonstram insatisfação e denotam que não há uma distribuição uniforme, e 10% (dez por cento) dos respondentes vêem com desproporcionalidade aos demais.

Percebe-se que em relação ao bloco compensação justa e adequada, pode-se afirmar que os trabalhadores das instituições pesquisadas estão relativamente satisfeitos com os salários, tendo em vista as funções exercidas e equiparando-se os valores pagos pelo mercado e em comparativo com o município no qual residem.

## 5.2 SEGURANÇA NO TRABALHO

Na Tabela 5, verifica-se que, 40% (quarenta por cento) dos respondentes, relatam que a jornada de trabalho é normal, enquanto 20% (vinte por cento) classificam como boa, e outros 20% (vinte por cento) afirmam estar dentro das normas da legislação vigente. 10% (dez por cento) vêem como normal e variável dependendo da época, e, o mesmo percentual sugere que poderia ser reduzida, pois o trabalho exige uma maior concentração, principalmente em datas importantes e prazos pré-definidos.

Tabela 5. Jornada de trabalho

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Normal	04	40,0%
Boa	02	20,0%
Dentro das normas e da legislação	02	20,0%
Normal e variável depende da época	01	10,0%
Poderia ser reduzida	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

É importante ressaltar que os escritórios de contabilidade, além das atividades rotineiras mensais, possuem épocas sazonais em que há trabalhos extras, tais como: elaboração da Declaração do Imposto de Renda, seja física ou jurídica, ou outras obrigações acessórias, que, pelo não cumprimento de prazos, geram pesadas multas pecuniárias aos contribuintes.

Este fato não tem repercutido em demasia junto aos respondentes, pois em períodos normais, todas as empresas pesquisadas possuem uma jornada de trabalho de segunda à sexta-feira.

Os aspectos inerentes ao ambiente físico do trabalho são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6. Ambiente físico do trabalho

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Adequado	03	30,0%
Agradável	03	30,0%
Tranquilo e possui boa iluminação	02	20,0%
Bom, com móveis adequados	01	10,0%
Poderia ser melhorado	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Em relação ao ambiente físico do trabalho, 30% (trinta por cento) responderam que o ambiente físico é adequado e o mesmo percentual de respondentes afirmam ser agradável. Outros 20% (vinte por cento) definem como tranquilo e possui uma boa iluminação, 10% (dez por cento) mencionam ser bom com móveis adequados ao trabalho e por fim igual amostra sugere que poderia ser melhorado em alguns aspectos.

Quanto aos equipamentos de segurança, com base nos dados da Tabela 7, percebe-se que 70% (setenta por cento) dos participantes responderam não possuir equipamentos de segurança e 30% (trinta por cento) responderam que sim, citando que há extintores no seu local de trabalho.

Tabela 7. Equipamentos de segurança

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Não possui nenhum	07	70,0%
Sim, há extintores	03	30,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Conforme questionário respondido, no bloco segurança do trabalho, pode-se dizer que os trabalhadores estão satisfeitos quanto a sua jornada de trabalho e também demonstram satisfação quanto ao ambiente físico de seu trabalho. Preocupa, no entanto, que a grande maioria das instituições não possui equipamentos de segurança no ambiente de trabalho.

### 5.3 OPORTUNIDADES E DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE HUMANA

No quesito autonomia, a Tabela 8 demonstra que 30% (trinta por cento) responderam que tem autonomia para tomar decisões na função que exercem. Com 20% (vinte por cento) das citações têm-se as alternativas: possui total autonomia; tem liberdade, mas respeita-se à hierarquia; e sente-se com a liberdade necessária para realizar seu trabalho. Apenas 10% (dez por cento) dos respondentes dizem não possuir independência para realizar as suas atividades

Tabela 8. Autonomia

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Autonomia para tomar decisões	03	30,0%
Possui autonomia total	02	20,0%
Há autonomia, mas respeita-se hierarquia	02	20,0%
Tenho autonomia necessária no trabalho	02	20,0%
Não possui	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

A autonomia é necessária em todos os setores corporativos, pois se configura como método motivador para que seus profissionais busquem conhecimento e possam desenvolver suas habilidades no meio social onde vivem. Neste caso o local de trabalho funciona como um laboratório de crescimento humano.

A Tabela 9 sintetiza o posicionamento dos sujeitos sociais pesquisados quanto a disponibilização de informações e às perspectivas da instituição.

Tabela 9. Informações e perspectivas da instituição

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Disponível em revistas, informativos, Internet	04	40,0%
Acessível a todos, basta buscar	02	20,0%
Por meio de reuniões e planejamento	02	20,0%
De maneira simples e confiável pelos superiores	01	10,0%
Nem sempre transparente	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Nota-se que 40% (quarenta por cento) dos respondentes possuem informações disponíveis por meio de revistas da área, informativos e meios eletrônicos como a Internet. Um grupo de 20% (vinte por cento) afirma que está acessível a todos, basta buscá-las para desenvolver-se profissionalmente. Outros 20% (vinte por cento) admitem que adquirem conhecimento das perspectivas da instituição por intermédio de reuniões e planejamento. Para 10% (dez por cento) dos trabalhadores a sua comunicação é feita de maneira simples e confiável pelos seus superiores, e os demais afirmam que nem sempre são transparentes, pois ainda encontram dificuldades para obter informações.

A percepção quanto ao planejamento das atividades são evidenciadas na Tabela 10.

Tabela 10. Planejamento das atividades

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Há atividades já definidas	03	30,0%
Sim, agendamento de datas importantes	02	20,0%
Sim, através de prazos já definidos	02	20,0%
Sim, existe uma distribuição das tarefas	01	10,0%

Acontece de acordo com a demanda	01	10,0%
Não há	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Quanto ao planejamento das atividades descritas na Tabela 10, 30% (trinta por cento) dos respondentes assinalam ter atividades já definidas, 20% (quarenta por cento) responderam que fazem agendamento das datas importantes e mesmo percentual argumenta que os prazos são previamente definidos. Com 10% (dez por cento) de indicações, estão os que declaram que os trabalhos são feitos de acordo com a demanda de serviços, os que argumentam que existe uma distribuição de tarefas e os que afirmam que não fazem planejamento no setor em que atuam.

#### 5.4 OPORTUNIDADE FUTURA PARA CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA

Este tópico descreve a maneira pela qual as empresas pesquisadas viabilizam o crescimento profissional e geração de empregos.

Conforme os resultados constantes na Tabela 11, 60% (sessenta por cento) dos profissionais responderam que a instituição viabiliza crescimento profissional através de cursos e palestras. Outros 20% (vinte por cento) disseram que a instituição não viabiliza o crescimento profissional, 10% (dez por cento) argumentam que recebem incentivos para se aperfeiçoar em cursos de nível superior e estágios remunerados, e outros 10% (dez por cento) dizem que são avaliados por meio de seu desempenho no trabalho.

Tabela 11. Viabilização do crescimento profissional

<b>Alternativas</b>	<b>Freqüência absoluta</b>	<b>Freqüência relativa</b>
Sim, através de cursos e palestras	06	60,0%
Não viabiliza	02	20,0%
Sim, incentiva seus colaboradores em cursos superiores e permite estágios	01	10,0%
Sim, por meio do desempenho no trabalho	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

A Tabela 12 demonstra a forma de viabilização do crescimento pessoal proporcionado pelas entidades pesquisadas.

Tabela 12 – Viabilização do crescimento pessoal

<b>Alternativas</b>	<b>Freqüência absoluta</b>	<b>Freqüência relativa</b>
Sim	03	30,0%
Sim, através de autonomia e confiança	02	20,0%
Sim, experiências de vida e com pessoas	02	20,0%
Não	02	20,0%
Sim, traz conhecimentos e atualização	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

De acordo com os respondentes, 30% (trinta por cento) afirmam que a instituição viabiliza crescimento pessoal, enquanto 20% (vinte por cento) responderam que viabiliza por meio da autonomia e confiança à pessoa que desempenha determinada função. Verificou-se ainda que 20% (vinte por cento) responderam que as instituições oportunizam novas experiências de vida e com pessoas, embora se contraponha a mesma amostra com a visão de que estas instituições não crescem em sua vida pessoal. Ainda, 10% (dez por cento) admitem obter conhecimentos e atualizações que os enriquecem culturalmente.

A oferta de capacitação e treinamentos pelas entidades está compilada na Tabela 13.

A Tabela 13 permite identificar que 40% (quarenta por cento) dos participantes responderam que as empresas têm ofertado cursos de capacitação e treinamento; 30% (trinta por cento) dizem que a empresa dispõe de informativos mensais como meio de capacitação e treinamento, enquanto que 20% (vinte por cento) responderam que não oferece nenhum treinamento e estes sentem falta de aperfeiçoamento. Uma faixa de 10% (dez por cento) afirma que as empresas viabilizam cursos de acordo com a necessidade de habilitação para determinada área.

Tabela 13. Oferta de capacitação e treinamentos

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Sim	04	40,0%
Sim, por meio de informativos mensais	03	30,0%
Não	02	20,0%
Sim, de acordo com a necessidade	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Em síntese, observa-se que os escritórios pesquisados estão suprindo as necessidades dos funcionários proporcionando cursos, palestras e liberdade para assumir suas responsabilidades. O pronto atendimento das necessidades básicas faz com que se sintam motivados e úteis à organização, pois além de receber incentivos para aprimoramento pessoal e profissional constroem um círculo de relacionamentos que propicia oportunidades de crescimento contínuo.

No entanto, cabe ressaltar que um percentual considerável, ou seja, 20% responderam negativamente as três perguntas solicitadas neste bloco, demonstrando que as empresas não proporcionam crescimento pessoal e profissional.

## 5.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Neste bloco são descritos os modos em que são dados os relacionamentos entre os funcionários e a existência de preconceito nas instituições, para demonstrar a integração social na organização do trabalho. A Tabela 14 trata especificamente do relacionamento no trabalho e a percepção dos pesquisados.

Tabela 14. Relacionamento entre os funcionários

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Normal	04	40,0%
O relacionamento é muito bom	03	30,0%
Totalmente amigável, familiar	02	20,0%
Relacionamento familiar e adequado	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

De uma maneira geral, 100% (cem por cento) dos funcionários responderam que o relacionamento entre os colegas da instituição é normal, muito bom, totalmente familiar, amigável e adequado. Desta forma, demonstram satisfação com suas equipes e com as organizações à qual estão inseridos.

Percebe-se que há um ambiente de harmonia e tranquilidade entre todos, caracterizando um lado positivo para a organização. Um bom relacionamento no trabalho faz com que seus colaboradores trabalhem melhor e de maneira mais produtiva e possuam mais qualidade de vida.

Tabela 15. Existência de preconceito na instituição

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Não	08	80,0%
Não que se possa perceber	01	10,0%
Acredito que não	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Conforme as respostas da Tabela 15, não há nenhum tipo de preconceito nas empresas pesquisadas, pois 80% (oitenta por cento) responderam que não há preconceito. Os demais não percebem ou acreditam que não há.

Percebe-se pelas respostas do bloco que há uma integração entre o grupo, não havendo discriminações e preconceitos, fato este positivo sob a ótica da QVT, pois esse reflexo acaba interferindo na vida familiar e vice versa.

## 5.6 CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este bloco procurou questionar junto aos colaboradores dos escritórios de Nonoai/RS, se há privacidade no ambiente de trabalho e liberdade de expressão.

Sintetizando o bloco sobre o constitucionalismo na organização do trabalho, os respondentes revelaram-se satisfeitos mediante a questão privacidade. Revelam que a privacidade configura-se como excelente e respeitosa e que existe muito respeito por parte dos colegas e superiores nas questões pessoais.

Para os pesquisados, ter privacidade no seu espaço no trabalho é fundamental e deve ser preservada, pois contribui com o bem-estar ao desenvolver seu trabalho. Assim como a ética no trabalho é necessária e indispensável, pensam que a moral e bons costumes devem ser parte integrante do seu cotidiano.

Quanto à liberdade de expressão, relatam ser excelente, existindo bastante diálogo entre colegas e superiores, porém restringe-se ao âmbito profissional, sendo que as opiniões são aceitas, mas devem opinar em relação ao que for de sua competência. Para alguns deles ter uma opinião é um direito inquestionável. Reafirmam que como cidadãos possuem livre arbítrio e é dever de todo ser humano externar suas idéias e contribuir para a mudança e melhoria de processos.

## 5.7 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA

A Tabela 16 demonstra a importância que os entrevistados concedem ao trabalho em suas vidas.

Tabela 16. Importância do trabalho na sua vida

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
É fundamental	04	40,0%
Importante para crescermos como pessoas e como profissionais	02	20,0%
Essencial para se ter uma vida tranqüila e realizadora	02	20,0%
Uma questão de dignidade	01	10,0%
Importante, pois configura um objetivo de vida de cada um	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

De acordo com o relato sintetizado na Tabela 16, os respondentes definem a importância do trabalho em sua vida como algo fundamental, sendo de extrema importância na vida do ser humano. Caracterizam como uma questão de dignidade e essencial para se ter uma vida tranqüila e realizadora. Reafirmam a importância de cada pessoa ter um objetivo de

vida e a possibilidade de poder realizá-lo por intermédio do trabalho, crescendo pessoalmente e profissionalmente.

As impressões sobre a carga horária de trabalho estão demonstradas na Tabela 17.

Dentre os respondentes, 40% (quarenta por cento) dizem que a carga horária é normal, 20% (vinte por cento) responderam que é normal, mas muitas vezes corrida devido aos prazos de impostos e outras responsabilidades que necessitam de um período de maior concentração no trabalho. De uma maneira geral caracterizam como boa e satisfatória já que se trabalha de segunda a sexta-feira e tem-se o final de semana livre para descansar.

Tabela 17. Percepção sobre a carga horária

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Normal	04	40,0%
Normal, mas às vezes corrida devido a prazos e responsabilidades	02	20,0%
Boa	02	20,0%
Carga horária satisfatória	01	10,0%
Poderia ser reduzida	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Pelas respostas obtidas na Tabela 18, que trata da relação trabalho x tempo para o lazer e à família, 50% (cinquenta por cento) dos respondentes afirmam que não interfere no tempo dedicado ao lazer e a família, pois é possível conciliar ambos. Para 30% (trinta por cento) dos respondentes há a possibilidade de conciliar tranquilamente trabalho, família e lazer. Para 10% (dez por cento) há a preocupação em separar as atividades profissionais das pessoais. No entanto, 10% (dez por cento) destacam que há pouco tempo para dedicar a outras atividades, pois as preocupações com trabalho e as responsabilidades tomam muito tempo.

Tabela 18. Tempo para o lazer e à família

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
Não interfere, há conciliação	05	50,0%
Há tempo para lazer e para família	03	30,0%
Boa, sempre procuro separar atividades pessoais e profissionais	01	10,0%
Pouco tempo devido às preocupações e responsabilidades	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Ao concluir este bloco, percebe-se que existe quase que uma unanimidade sobre a importância do trabalho na vida de cada ser humano. Também afirmam que conseguem tranquilamente trabalhar e dedicar tempo à família, lazer e atividades que vem melhorar a sua qualidade de vida.

## 5.8 RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHO

Este bloco tem como objetivo, medir a qualidade de vida no trabalho por meio da percepção dos funcionários, no que diz respeito à responsabilidade social da instituição na comunidade, bem como a qualidade dos serviços que são prestados.

Tabela 19. Imagem da instituição para a sociedade

Alternativas	Frequência absoluta	Frequência relativa
De competência e credibilidade	04	40,0%
Tradicional, presta serviços há muito tempo	02	20,0%
Instituição influente e bem conceituada	02	20,0%
Por ser uma referência na sociedade	01	10,0%
Imagem da organização moral e ética	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

Para 40% (quarenta por cento) dos respondentes, a instituição possui uma imagem de competência e credibilidade, 20% (vinte por cento) caracterizam como tradicional, pois presta serviços há muitos anos para a sociedade e 20% (vinte por cento) vêem a organização como influente e bem conceituada. Outros 10% (dez por cento) acreditam que a empresa onde trabalham conceitua-se como uma referência para a sociedade, e o mesmo percentual, possui uma imagem da organização como uma instituição moral e ética profissionalmente, conforme se pode notar na Tabela 19.

Na Tabela 20 estão resumidos os resultados sobre o entendimento dos funcionários quanto a forma de trabalhar nas instituições pesquisadas.

Tabela 20. O trabalho na instituição

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa</b>
Oportunidade de crescimento	03	30,0%
Gratificante	02	20,0%
Ótimo, faço o que eu gosto	02	20,0%
Um ambiente de constante aprendizado	01	10,0%
Muito bom	01	10,0%
Possui remuneração compatível	01	10,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelos autores

De acordo com 30% (trinta por cento) dos profissionais, trabalhar nestas instituições configura-se como uma oportunidade de crescimento, 20% (vinte por cento) variam entre gratificante e ótimo, pois atuam no âmbito profissional que gostam e sentem-se felizes com seu trabalho.

Os demais respondentes, 30% (trinta por cento), também considerarem a oportunidade de trabalhar na instituição como um ambiente agradável e em constante aprendizado, muito bom para desenvolver suas habilidades técnicas, além de proporcionar uma satisfação pessoal em trabalhar nessas empresas, aliada a uma remuneração compatível com a função e ao mercado.

Dentro deste contexto, percebe-se a importância de uma instituição propiciar aos seus indivíduos crescimento pessoal e profissional, uma vez que os conduz a uma melhor situação financeira e satisfação pessoal, motivando o indivíduo a buscar metas e objetivos, melhorando conseqüentemente sua qualidade de vida.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste artigo foi atender ao objetivo central apresentado na Introdução, de analisar a percepção de profissionais da Contabilidade em relação à satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho ganhou escopo, relevância e discussão no meio social. Uma vida saudável e tranquila caracteriza-se como essencial para todo ser humano que busca prevenir uma série de doenças e agravos a saúde, dentre as quais se destaca o estresse.

Neste estudo buscou-se identificar o grau de satisfação, bem como o ambiente de trabalho dos profissionais (contadores e auxiliares) nos quatro escritórios de contabilidade localizados na cidade de Nonoai –RS.

A coleta de dados se deu através de um questionário com perguntas abertas, sendo o mesmo dividido em oito blocos, baseado no modelo de Walton, cuja análise permite as seguintes considerações:

- **Compensação justa e adequada:** a maior parte dos respondentes demonstra satisfação com a remuneração. Há que se ponderar que as empresas pesquisadas possuem um número reduzido de colaboradores, sendo que os proprietários dos estabelecimentos também fizeram parte da população entrevistada;
- **Segurança no trabalho:** os pesquisados afirmam ter uma jornada de trabalho dentro das normas da legislação, todavia preocupa o fato de não haver equipamentos de segurança em 70% dos ambientes de trabalho;
- **Oportunidade e desenvolvimento da capacidade humana:** os pesquisados afirmam ter a autonomia necessária para exercer o seu trabalho com qualidade;
- **Oportunidade futura de crescimento contínuo e segurança:** constatou-se que as organizações oportunizam crescimento pessoal e profissional aos seus colaboradores;
- **Integração social na organização do trabalho:** há a concordância de que possuem um relacionamento amigável e familiar e que não há preconceito nas empresas;
- **Constitucionalismo na organização do trabalho:** os respondentes relatam ter privacidade e a possibilidade de manifestação de suas idéias.
- **Trabalho e o espaço total da vida:** externam que o trabalho é fundamental e de extrema importância para o indivíduo na sociedade. Afirmam que conseguem conciliar o trabalho com o lazer e a família, fator importante na vida de cada ser humano, pois conflitos familiares interferem no trabalho, provocando doenças tais como stress. Por outro lado, problemas do trabalho também podem afetar a vida familiar, se não for bem administrado.
- **Identificação da relevância social na vida do trabalho:** admitem ser uma oportunidade de crescimento, sentem-se felizes com o trabalho que fazem e por isso torna-se gratificante trabalhar nestas empresas.

## 7. REFERÊNCIAS

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho:** como medir para melhorar. Salvador. Casa da Qualidade, 1996.

KWANISCKA, Eunice Lacava. **Introdução à administração.** São Paulo: Atlas, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo. Atlas, 2003.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de pesquisa em administração,** São Paulo. v. 8, n. 1, p. 23-35, jan-mar/2001.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 1996.