

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM OLHAR VOLTADO PARA O PROFISSIONAL CONTÁBIL

Silvaneide Silva Freitas¹
Alyne Leite de Oliveira²
Maria Patrícia de Alencar³

RESUMO

Desde os tempos remotos, paralelamente à busca do homem produzir sempre mais, de forma cada vez mais eficiente, também foi objeto da busca humana a procura de formas que viabilizassem o trabalho nessa produção atenuando o esforço para tal. Nos dias de hoje, em meio à competitividade e o ritmo cada vez mais frenético da economia e do comércio mundial, a procura pelo exercício do trabalho de uma maneira cada vez menos extenuante torna-se essencial. Assim, o objetivo desta pesquisa foi relacionar aspectos da qualidade de vida no trabalho (QVT) à realidade de profissionais contábeis em pequenas e médias empresas de Juazeiro do Norte. Importa ressaltar fatores que influenciam de forma direta na QVT tais como doenças ocupacionais. A pesquisa caracteriza-se como de natureza aplicada, objetivo descritivo, abordagem quantitativa, tendo o questionário estruturado conforme escala Likert, cujas perguntas foram adaptadas a partir do modelo proposto por Walton (1973), aplicada a 24 contabilistas atuantes na área, com perguntas que visam avaliar as condições da QVT, avaliando fatores internos e externos à instituição que levem o indivíduo à satisfação e ao bem-estar. A pesquisa evidenciou condições atuais relevantes desses profissionais. Foi constatado que o profissional contábil tem uma carga de atividades importantes ao desenvolvimento da sociedade e que este ao se dedicar a estas, nem sempre consegue gerenciar o tempo para si, ocasionando desconfortos e necessidades que muitas das vezes não podem ser supridas por questões salariais ou recompensas. Porém, a escolha ainda é satisfatória.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Profissional contábil. Modelo de Walton.

ABSTRACT

Since ancient times, alongside the man seeks to produce ever more, ever more efficiently, it was also the subject of human search looking for ways that would enable the work in this production attenuating the effort to do so. Today, amid the competition and the increasingly frenetic pace of the economy and world trade, the search for the exercise of working less and less strenuous way becomes essential. The objective of this research was to relate aspects of quality of work life (QWL) to the reality of accounting professionals in small and medium enterprises of Juazeiro. It is important to point out factors that influence directly in QVT such as occupational diseases. The research is characterized as applied, descriptive objective, quantitative approach and the structured questionnaire as Likert scale, whose questions were adapted from the model proposed by Walton (1973), applied to 24 accountants working in the area, with questions They aim to assess the conditions of QVT, evaluating internal and external factors to the institution leading the individual satisfaction and well-being. The research showed current relevant conditions of these professionals. Deixuo clear that the accounting professional

¹Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO-ssfрейtas100@gmail.com

²Especialista em Logística Empresarial, Orientadora da Graduação e Pós-Graduação da Faculdade Vale do Salgado/FVS e do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, membro do Comitê de Ética em Pesquisa - alyneleite@leaosampaio.edu.br

³Graduada em Administração pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO-patriciaalencar133@gmail.com

has a load of important activities to the development of society and that to devote to these, can not always manage time for themselves, causing discomfort and needs that often can not be met by salary issues or rewards. However, the choice is still satisfactory.

Keywords: Quality of life at work. Accounting professional. Model Walton.

1 INTRODUÇÃO

O ser humano em busca de realização plena tem tentado viver em um ambiente de trabalho que além de garantir seu sustento, também lhe proporcione bem-estar, tempo com família, lazer, saúde, valorização por parte do empregador, etc. Levando em consideração que grande parte de sua vida o indivíduo passa no ambiente de trabalho, faz-se necessário um ambiente adequado onde possa render o esperado.

É de grande importância que as organizações busquem investir para o bem-estar do trabalhador, oferecendo condições de trabalho com qualidade, pois a exigência inadequada pode gerar estresse, depressão, entre outras.

É nesse contexto que optou-se por abordar o tema Qualidade de vida no trabalho (QVT), onde sua origem está associada a ética e as condições humanas do trabalho. Sendo sua principal preocupação o bem-estar do trabalhador e a eficiência organizacional, ou seja, o seu foco principal é o potencial humano e o meio em que ele vive de modo geral. Entende-se que a qualidade de vida no trabalho gera uma relação harmoniosa entre empregado e empregador por meio de condições satisfatórias para o bem comum. Pois, QVT é responsabilidade tanto por parte do empregador como por parte dos empregados.

Mediante a convivência com profissionais contábeis percebe-se que os mesmos vivem rotinas desgastantes devido as constantes mudanças na legislação, as atualizações tecnológicas, desistência sem aviso prévio por parte de clientes resultando em remuneração variante, burocracias dos órgãos públicos, etc, situações essas que impactam diretamente na qualidade de vida no trabalho.

Diante desse contexto, essa pesquisa tem como objetivo analisar a qualidade de vida de profissionais de contabilidade atuantes na cidade Juazeiro do Norte/CE. Para tanto fez-se necessário conceituar qualidade de vida no trabalho, conhecer as consequências que a não existência desta pode acarretar e verificar como a QVT é trabalhada na área contábil dessa amostra através de aplicação de questionário baseado nos oitos critérios do modelo de Walton (1973).

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sant'Anna e Kilimnik (2011) destacam que o homem busca melhores formas de sobrevivência desde os tempos mais antigos, através do aperfeiçoamento ou até criação de novos métodos visando a diminuição de desgastes principalmente no que se refere à força de trabalho, trazendo assim uma qualidade de vida.

Essa qualidade de vida no trabalho (QVT) começou a se firmar com a sistematização dos métodos de produção nos séculos XVII e XIX e foi se estendendo com o tempo até as experiências de “Hawthorne (Estados Unidos), coordenadas por Elton Mayo (1927), e os estudos do Tavistock Institute (Reino Unido), sob a direção de Eric Trist, trazendo grandes contribuições para o estudo do comportamento humano nas organizações”. (SHEIN, 1982, apud SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Rodrigues (2009) cita que os estudos iniciais acerca desse assunto surgiram na Inglaterra no início da década de 50, quando Eric Trist e colaboradores buscavam maneiras de agrupar o indivíduo, o trabalho e a organização, partindo do princípio que a QVT é de grande importância para o desenvolvimento das organizações em geral. Esse estudo juntamente com o de Louis Davis focavam não apenas métodos que modificasse linhas de montagem, mas também que contribuíssem para a realização no trabalho, proporcionando uma vida mais agradável e satisfatória. No entanto, apenas na década de 60 foi que a QVT teve maior impulso.

Segundo Sant'Anna e Kilimnik (2011, p. 117), “Vários modelos foram propostos com a finalidade de monitorar e intervir na QVT”. Vale ressaltar que os trabalhos de Walton (1973) e Westley (1979) foram destacados por SANT'ANNA (1997 apud SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011), como de abordagens modernas e abrangentes no âmbito biológico, psicológico e social. Visto que para Walton, a expressão QVT tem sido usada quase sempre, para explicar valores ambientais e humanos esquecidos pelas sociedades industriais em detrimento do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Westley entende que os avanços voltados para a QVT resultam dos esforços direcionados à humanização do trabalho, que buscam trazer a solução de problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes em meio à sociedade industrial.

Sant'Anna; Kilimnik (2011, p. 9) enfatizam que a QVT é “(...) como um instrumento que tem como objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho”. Mesmo havendo diversas interpretações sobre o tema, em virtude do contexto de cada época,

Dourado e Carvalho (2005 apud Sant'anna; Kilimnik, 2011, p. 117), mencionam que todos concordam que há pontos específicos a serem considerados, tais como:

Sistema de recompensas diretas e indiretas; condições de ambiente de trabalho; concepção do trabalho e das tarefas em si; autonomia e participação conferidas ao indivíduo no trabalho; imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários e equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, consequentemente, o desempenho dos trabalhadores.

No Brasil, o tema tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregador e a produtividade empresarial (LIMONGI-FRANÇA, 2014). Desse modo, tem-se desenvolvido pesquisas em busca de um modelo adaptado a essa realidade (MOURÃO; KILIMNIK; FERNANDES 2005 apud SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Os autores supracitados ainda mencionam que existem pesquisas realizadas por:

Quirini e Xavier em 1987, na área agropecuária onde se destaca que a QVT se mede de duas maneiras: primeiro através de abordagem objetiva, padrões salariais, ambiente físico, etc. segundo, através de abordagem subjetiva que mediria o nível de satisfação dos trabalhadores com as suas condições objetivas; Rodrigues em 1994, realizou pesquisas em 18 empresas do ramo de confecção do estado do Ceará usou o modelo de Hackman e Oldham; Fernandes 1996, em seu modelo proposto buscou mensurar a qualidade de vida no trabalho, visando: “condições de vida do trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-funcionário, organização do trabalho”. (p. 119). Limongi-França (1996), buscou entender relações prováveis entre as ações gerenciais em favor dos funcionários e a satisfação dos mesmos com essas ações. Ela se baseou em alguns dos critérios de Walton.

Dentre os modelos citados destaca-se o modelo de Walton que defende a humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa.

Conforme Sant'Anna & Kilimnik (2011), ele desenvolveu um modelo importante para avaliar a qualidade de vida no trabalho, formulando por uma lista com oito categorias básicas conceituais, como descrito a seguir:

Quadro 1 - Modelo de Walton (1973) para aferição da QVT:

FATORES	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	1.1 Renda adequada ao trabalho 1.2 Equidade interna 1.3 Equidade externa
2. Segurança e saúde nas condições de trabalho	2.1 Jornada de trabalho 2.2 Ambiente físico seguro e saudável

3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas	3.1 Autonomia 3.2 Significado da tarefa 3.3 Identidade da tarefa 3.4 Variedade de habilidades 3.5 Retroinformação
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional	4.1 Possibilidade de carreira 4.2 Crescimento profissional 4.3 Segurança de emprego
5. Integração social na organização	5.1 Igualdade de oportunidade 5.2 Relacionamento 5.3 Senso comunitário
6. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e aos direitos trabalhistas 6.2 Privacidade pessoal 6.3 Liberdade de expressão 6.4 Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	7.1 Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social do trabalho	8.1 Imagem da empresa 8.2 Responsabilidade social pelos serviços 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton, 1973 apud Sant'Anna e Kilimnik 2011, p. 12

Ao se observar esse modelo percebe-se que para Walton, compensação justa e adequada é um ponto básico e fundamental pra QVT. Visto que essa compensação se dá, “pela relação salário, talentos e habilidades; pelo nível de demanda do mercado de trabalho ou a partir dos conceitos de equidade interna e externa”. (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 13).

Na dimensão Segurança e saúde nas condições de trabalho, tem-se a avaliação dos seguintes aspectos:

(...)horários mais justos de trabalho determinados por uma regulamentação do período normal de trabalho além do qual há a existência do pagamento de hora extra; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo os riscos de doenças e danos; limite de idade imposto, quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar de pessoas abaixo ou acima de uma certa idade. (WALTON, 1973 APUD SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 13).

Quanto à oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, ele aponta como fundamentais cinco condições para recuperação e possibilidade de aplicação das habilidades e conhecimentos dos trabalhadores: “autonomia no trabalho, capacidade de exercício de múltiplas habilidades; acesso a informações quanto ao desempenho e a perspectivas quanto ao futuro profissional; execução de tarefas completas e possibilidade de planejamento quanto à forma de se executar o trabalho”. (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 13).

Ao se analisar oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional foi destacada a relevância da existência de uma carreira que permita: “vislumbrar possibilidades de

crescimento profissional; adquirir e aplicar novas habilidades e conhecimentos; galgar promoções e sentir-se seguro no emprego”. (Ibidem, p. 13)

Tendo em vista a integração social na organização, o ponto básico para o estabelecimento de níveis satisfatórios na integração está atrelado a: “ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente acentuadas, possibilidade de mobilidade social, ausência de preconceitos (quanto a cor, raça, estilo de vida, aparência física etc.), apoio mútuo e bom relacionamento interpessoal”. (Ibidem, p. 14)

Acerca do constitucionalismo, ele destaca a necessidade do estabelecimento de normas, princípios e regras que tornem claros os direitos e deveres dos trabalhadores, etc. As variáveis principais são: liberdade de expressão, equidade, privacidade e reivindicações. Entendendo também que o trabalhador tem que encontrar um ponto de equilíbrio entre as demandas do trabalho e a sua vida privada, enfatizadas no aspecto sete. E encerra o seu modelo destacando a relevância social do trabalho, mencionando “as implicações da reputação, da imagem e das práticas corporativas sobre a QVT”. (Ibidem, p. 14).

Ao se estudar a QVT observa-se uma discussão intensa no que diz respeito a uma humanização no trabalho visando ganhos mútuos empregador-empregado e a durabilidade da relação. É importante o reconhecimento por parte de ambos de que se isso não for bem trabalhado, surgem dificuldades que vão interferir no rendimento dos mesmos, visto que além de afetar a vida do trabalhador, pode trazer custos para a organização além de inconvenientes. Nesse caso, pode-se citar o aparecimento de doenças oriundas do trabalho, como citadas a seguir.

2.1 Doenças ocupacionais

O trabalho dignifica o homem, mas trabalho em excesso ou que não esteja dentro dos padrões de saúde requeridos, pode trazer-lhe malefícios. E nesse ambiente de constantes mudanças e rapidez de informações, as pessoas sentem-se cada dia mais forçadas a cuidar não só do corpo, mas também e principalmente, da mente.

Conforme Lipowski apud Limingi-França (2014), o ser humano pode ser analisado em três aspectos, a saber:

Dimensão biológica: São características físicas herdadas ou adquiridas a vida. Inclui o metabolismo, as resistências e as vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas. **Dimensão psicológica:** São processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa. **Dimensão Social:** são valores, as crenças, o papel

na família no trabalho e em grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social. Vale destacar que existe uma afinidade das dimensões biológicas, psicológicas e social, pois, cada ser humano reage de forma diferente as mesmas situações.

De acordo com o sociólogo Freire (1983 apud Limongi-França e Rodrigues, 2009, p.27):

O ser humano é um todo biológico, ecológico e socialmente determinado. E seu bem-estar – além de físico, psicossocial - está dependente e relacionado a situações que o envolve, como membro de um grupo em particular, e de uma comunidade, e mais do que isto, de um sistema sociocultural em geral, não apenas de sua herança biológica ou de fatores biológicos.

Dessa forma, o indivíduo resulta de tudo que lhe acontece no decorrer de sua vida e vai sendo moldado com o passar do tempo e a cada situação o biológico e psicológico ou social vão sendo envolvidos e em determinado tempo todos são extremamente solicitados e exigidos.

Diante desse contexto entende-se que é de grande relevância conhecer o contexto que cerca o indivíduo no ambiente de trabalho, pois seus reflexos podem representar ameaças para saúde: física, mental e social.

Dentre tantas doenças originárias do trabalho, tais como LER-DORT (Lesão por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), alcoolismo, neurastenia, entre outras, este trabalho optou por adentrar apenas o estresse ocupacional e suas vertentes.

2.1.1 Compreendendo o Estresse

Estresse, termo originado da física, “refere-se ao grau de deformidade que uma estrutura sofre quando submetida a um esforço”. (BOTEGA, 2012, p. 100).

O termo estresse tem sido relacionado às expressões: estar estressado, estar sob pressão ou sob ação de estímulos insistentes. O agente estressor tem como respostas um componente individual e está sujeito a reação que o organismo tem como o ambiente. (MENDES E LEITE, 2008).

De acordo com Lipp (2015, p. 1):

Stress é uma reação do organismo que ocorre quando ele precisa lidar com situações que exijam um grande esforço emocional para serem superadas. Quanto mais a situação durar ou quanto mais grave ela for, mais estressada a pessoa pode ficar. Porém, há meios de se aprender a lidar com o stress de modo que mesmo nos piores momentos o organismo não entre em colapso.

É comum o aparecimento do estresse quando o indivíduo está sofrendo com pressão, tensão como medo, frustração e alta exigência. As variações dos sintomas vão desde dor de

cabeça, distúrbio de sono, hipertensão, dificuldade de memória, tensão muscular, transtornos gastrointestinais, distúrbios psíquicos como síndromes, irritação, pânico e depressão (LIPP, 2015).

Conforme cita Robbins (2009), existem três aspectos que agem como fonte potencial de estresse: ambiental, organizacional e individual. Ou seja, o indivíduo que passa por uma situação de estresse, seus sintomas podem variar desde o físico, psicológico ou comportamental.

2.1.2 Estresse ocupacional

Estima-se que no Brasil os gastos com as consequências do estresse cheguem a 3,5% do PIB/ano nacional. (ROSSI; QUICK E PERREWÊ, 2008).

Ainda de acordo com os mesmos autores, o excesso de tensão é tratado como comum na atual sociedade e que o estresse, além de ameaçar a qualidade de vida, ele ameaça a própria vida.

Os níveis de estresse entre indivíduos na organização variam de acordo com as variações ambientais, como as mudanças no ciclo dos negócios que geram incertezas econômicas, constantes mudanças nas leis, burocracia dos órgãos públicos, etc.

Segundo Robbins (2009), um fato que costuma ser ignorado: é que os fatores estresse são fenômenos cumulativos. O estresse se acentua com o passar do tempo. Assim, determinado fator pode ser de pouca relevância quando observado isoladamente, mas pode se tornar a “gota d’água” quando somado a um nível de estresse já alto.

Faz-se necessário combater as causas e sintomas do estresse, pois assim pode-se evitar o Burnout que é seu estado avançado.

2.1.3 Burnout

De acordo com Ministério de Saúde do Brasil (2001, p. 191), “bornout ou síndrome de esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho”.

De acordo com Benevides-Pereira (2008), os sintomas podem ser: Físicos - fadigas constantes e progressivas, dores musculares, distúrbios de sono, cefaleia, enxaqueca, etc.; Psíquicos - falta de concentração, alteração da memória, impaciência, depressão, etc.; Comportamentais - irritabilidade, incapacidade de relaxar, suicídio, etc e Defensivos – tendência isolamento, perda de interesse, sentimento de impotência, etc.

Os profissionais mais vulneráveis a essa síndrome são os que são muito exigentes em busca de melhores resultados, fazendo com que a pessoa não respeite seus limites, interferindo no trabalho e nas relações sócias e familiares.

Os psicólogos Leiter e Maslach (2015), afirmam a relevância do tema na atualidade. em uma reportagem a revista *Mente e Cérebro* com ISMA-BR, que alerta: "mais da metade dos brasileiros economicamente ativos sofrem com a sobrecarga profissional e com os excessos que a cercam".(p. 1). Eles citam doze estágios do desenvolvimento da síndrome:

1. Necessidade de autoafirmação;
2. Dedicção intensificada;
3. Descaso com a própria realidade;
4. Evitação de conflitos;
5. Reinterpretação dos valores;
6. Negação de problemas;
7. Recolhimento;
8. Mudanças evidentes de comportamento;
9. Despersonalização;
10. Vazio interior;
11. Depressão e
12. Síndrome do esgotamento profissional.

Entende-se que o indivíduo vai evoluindo a cada estágio e a identificação desse cenário de maneira precoce pode vir a evitar maiores desgastes tanto ao ser humano quanto ao ambiente organizacional.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A ÁREA CONTÁBIL

Ao se falar de QVT não se pode especificar área de atuação, profissão ou nível de formação, pois ela se faz necessária em qualquer âmbito organizacional. A contabilidade é uma área que faz muito uso de números, informações atualizadas e prazos consistentes em virtude de multas ou penalidades por não cumprimento.

De acordo com Marion (2009, p. 28), a contabilidade é conceituada como o “instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa”. É responsável pela coleta e registro de dados transforma-os em relatórios que contribuam na tomada de decisão em benefícios da administração, dos investidores, dos bancos, do governo, entre outros.

Segundo Franco (2009), pode-se dizer ainda que a contabilidade tem função de “registrar, classificar, demonstrar, auditar e analisar todos os fenômenos que ocorrem no patrimônio das entidades”.

Marion (2009, p. 26), ainda destaca que o objetivo principal da contabilidade é de “permitir a cada grupo principal de usuários a avaliação da situação econômica e financeira da entidade, num sentido estático, bem como interferências sobre suas tendências futuras”. E que seus usuários são: “banqueiro, fornecedor de mercadorias a prazo, o governo, o administrador,

os acionistas, os empregadores, os clientes, os sindicatos, os partidos políticos e outros seguimentos da sociedade”.

O profissional de contabilidade pode atuar nas mais diversas áreas. Segundo Marion (2009, p. 37):

Na empresa (planejador tributário, analista financeiro, contador geral, cargos administrativos, auditor internos, contador gerencial, contador internacional); como independentes ou autônomos (auditor independente, consultor, empresário contábil, perito contábil, investigador de fraude); no ensino (professor, pesquisador, escritor, parecerista, conferencista); nos órgãos públicos (contador público, agente fiscal de renda, tribunal de contas, oficial contador).

Diante desse cenário, o contabilista faz cada vez mais, uso da tecnologia da informação para auxiliar no desenvolvimento de suas atividades.

De acordo com Marion (2009), na atualidade o computador é indispensável para execução das atividades da empresa, suas funções são rápidas e eficazes como “calculadoras que elaboram, comparam, analisam, transformam em relatórios a contabilidade, etc, de uma empresa”.

Com a evolução da tecnologia, a vida dos profissionais tomaram novos rumos, hoje o computador é responsável pela armazenagem em seus bancos dados de todas as informações que antes eram arquivadas em espaço físico da organização.

Podem-se citar DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), CAGED Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), etc, que são enviadas via internet com informações econômicas, financeiras e sociais para compor os bancos de dados dos governos federais, estaduais e municipais.

3.1 O profissional contábil na atualidade

De acordo o site Portal de Contabilidade (2015), a globalização e as constantes inovações requerem profissionais responsáveis e capazes de se manterem atualizados diante da atual situação que se instalou no legislativo no Brasil. O governo exige inúmeras informações das empresas, ficando responsabilizado ao profissional contábil compreender e comunicar-se dentro e fora da organização, visando se adaptar a tais exigências. Mensalmente, os governos federal, estaduais e municipais despejam nos diários oficiais dezenas de decretos, regulamentos, atos administrativos, instruções normativas, etc.

Diante de tal sobrecarga, o profissional contábil necessita focar situações estratégicas, estar preparado para ser um gerente de informações. Visto que cada vez mais são procurados

como consultores para: composição de custos, formação de preço de venda, análise de ponto de equilíbrio, análises do balanço e outras situações gerenciais (MARION, 2009).

Mas, preocupado em atender as inúmeras exigências principais e acessórias dos fiscos, o contador às vezes não dispõe de tempo para situações que demandam análises estratégicas, o que o tornaria, de fato, um gestor de informações.

O profissional contábil da atualidade tem que ter visão gerencial, ir mais além de registrar os atos e fatos administrativos. Seus conhecimentos têm que transpor o conhecimento legislativo, necessitando ser atualizado com recursos tecnológicos da computação, e conhecer as normas contábeis, tanto nacionais como internacionais.

3.2 Minimizando os impactos das atividades

É desafiador ao profissional buscar reduzir os impactos que a carga de trabalho pode ocasionar em sua vida, havendo três aspectos importantes a serem destacados: o conhecimento, o tempo e a estrutura.

Conhecimento - Aprimorar bem seus conhecimentos buscando sempre estar atento as: atualizações da legislação; normas internacionais; qualificações; tecnologias/informática (pela importância que tem no desenvolver das atividades em textos, planilhas, apresentações, lançamentos contábeis, geração de guias, programas de suporte); autonomia; entre outros.

Tempo - Administrar com eficácia o tempo por ser de suma importância para o sucesso da rotina de uma empresa.

De acordo com Esteves e Romão (2015), o relatório de estudos corporativos comprovaram que “80% das pessoas que reclamam da falta de tempo não têm uma agenda planejada, não fazem o ajuste de foco necessário para evitar desperdício e, muitas vezes, gasta tempo com questões secundárias”. Ele orienta gerir o tempo nomeando a necessidade, centralizando na definição da agenda e segui-la criteriosamente, estabelecendo prazo para cada tarefa. Quando o profissional consegue alcançar esse estágio de objetividade e eficiência, os resultados surgem, expande-se a produtividade sem correria ou estresse.

Ambiente – O espaço do ambiente de trabalho deve proporcionar conforto psicológico e uma estrutura física organizacional adequada: Psicologicamente, devido o alto nível de responsabilidade e complexidade das tarefas, o contador deve busca formas de relaxar, pois seu desenvolvimento profissional depende principalmente do bom funcionamento do cérebro e quanto a estrutura física, o contador depende do básico para gera produtividade como: sala climatizada, computador que comporte os programas necessários (contabilidade, escrita fiscal,

folha de pagamento, etc), serviço de internet eficiente, telefone, armários, gavetas e prateleiras (que comportem o volume de documentos), área de interação que promova momentos de descanso e relaxamento equipada com cafeteira, geladeira, televisão e jogos.

O ambiente de trabalho agradável promove bem-estar que por sua vez gera qualidade nos serviços com retorno certo para o sucesso da empresa.

O investimento em programas que gerem Qualidade de Vida no Trabalho é de suma importância para que haja crescimento profissional saudável. O contador deve sempre buscar harmonizar o psíquico, físico e social, respeitando sempre suas limitações.

A importância da QVT está na necessidade de criar um ambiente de integração prazeroso, visto que, boa parte da vida é dedicada à empresa onde se passa na maioria das vezes mais de oito horas por dia e por diversos anos. Investir em QVT torna a empresa mais competitiva e diferenciada no mercado de trabalho.

4 METODOLOGIA

Tendo em vista que o método é o caminho utilizado pelo pesquisador para o alcance satisfatório dos resultados almejados, para esta pesquisa realizou-se estudos de natureza aplicada, que segundo Cervo; Bervian; Da Silva (2007) geram conhecimentos para aplicação prática da realidade. Teve objetivo descritivo, visto que a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”. (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 61).

Esta caracterizou-se ainda por ter base em dados bibliográficos e empíricos. Ao se fundamentar inicialmente em fontes bibliográficas tendo em vista um conhecimento teórico mais profundo da realidade, optou-se por leitura de artigos publicados em bases de dados como o google acadêmico, scielo e scirus, como também livros que abordassem o tema em questão, focando-se principalmente nestes. De acordo com Marconi e Lakatos (2009), entende-se por pesquisas bibliográficas todas as demais fontes secundárias de estudo publicadas tais como, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, artigos, ou mesmo meios de comunicação oral. A pesquisa empírica por sua vez dedica-se ao tratamento empírico da realidade produzindo e analisando dados (DEMO, 1994).

A abordagem do estudo se deu através da pesquisa quantitativa, utilizando-se o questionário como instrumento de coleta, contendo questões estruturadas segundo a escala Likert, onde continham questões que identificavam os dados gerais correspondentes a formação acadêmica, relação com a empresa, gênero, idade, tempo de profissão, carga horária de trabalho,

média de clientes na empresa e média de funcionários na empresa, contendo também oito critérios de avaliação baseados no modelo de Walton (1973). Foram pesquisados profissionais contabilistas de diversos escritórios de contabilidade situados na cidade de Juazeiro do Norte/CE, de ambos os sexos, com formação de níveis técnico e superior. Num total de 35, foi obtido o retorno de 24 questionários devidamente respondidos. Vale ressaltar a dificuldade em delimitar essa população, visto que o acesso a dados tais como quantidade de escritórios contábeis existentes na cidade não foi disponibilizado no site do CRC e o acesso presencial não foi possível por limitação do pesquisador, desse modo o mesmo fez amostra aleatória não probabilística por conveniência para seleção do objeto de pesquisa. Segundo Gressler (2004, p. 144), amostra não probabilística por conveniência: “é aquela em que os itens são escolhidos simplesmente por serem mais acessíveis ou por serem mais fáceis de serem avaliados”. Por meio dessas respostas foi possível traçar um perfil dos envolvidos na pesquisa. Através dos estudos dos dados pode-se compreender os fatores que estão envolvidos de forma constante na realidade da QVT do profissional contábil.

Os resultados extraídos da pesquisa foram analisados e calculados através de valores percentuais com a utilização Microsoft Excel 2010.

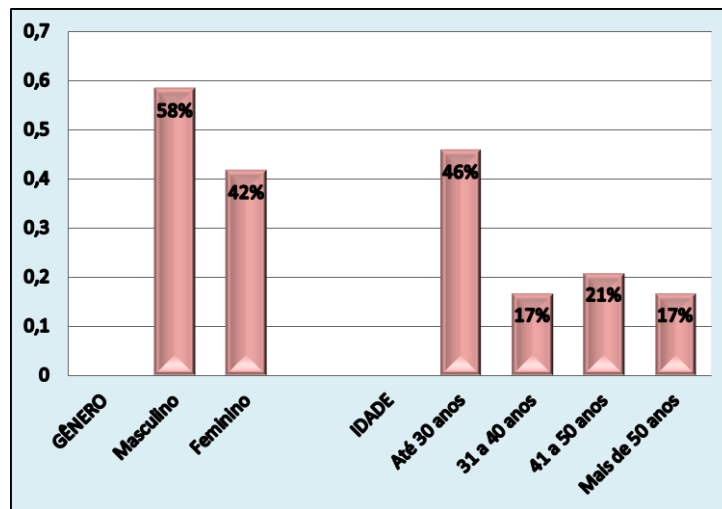
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Perfil do Público Pesquisado

Mediante levantamento dos dados obteve-se que a maioria do público pesquisado e atuante é do sexo masculino 58%, conforme mostra o gráfico 01, porém percebe-se um número significativo do público feminino 42%.

Quanto à idade predominante dos profissionais avaliados correspondeu a 46% compreendidos entre pessoas até 30 anos sobressaindo assim essa faixa etária sobre as demais.

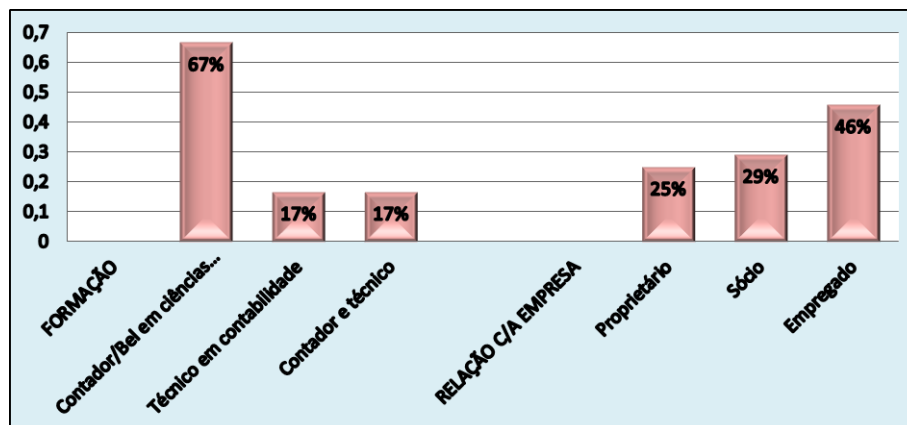
Gráfico 1 – Gênero e Idade



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Ao se prosseguir com a pesquisa observou-se que 84% dos profissionais tem formação de nível superior no mercado enquanto os técnicos são 16% do total. Pode-se perceber a partir de tal dado que a necessidade de profissionais com qualificação na área se torna cada vez mais necessária e que esses já atentam para este fato, tendo como perspectiva a manutenção no mercado. Quanto a relação com a empresa demonstra a prevalência de profissionais que atuam na área e que são donos do próprio empreendimento.

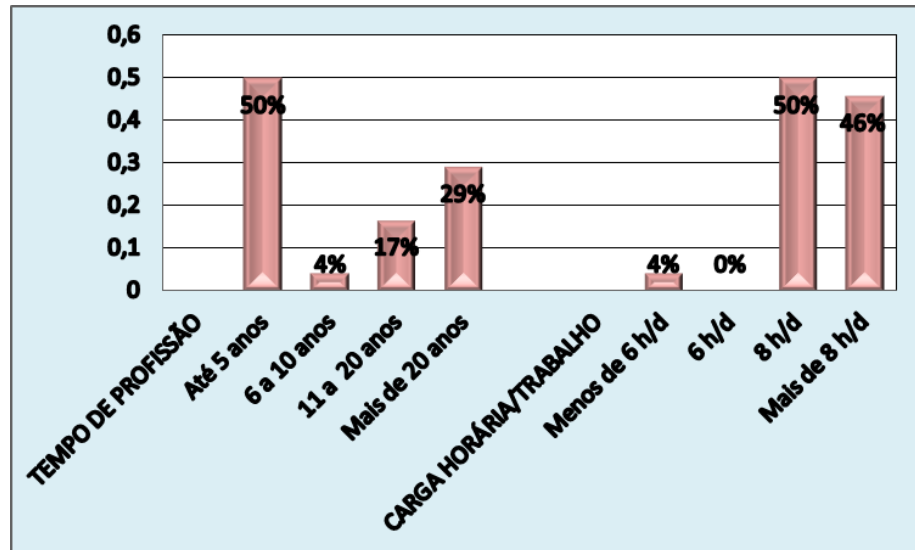
Gráfico 2 – Formação e Relação com a empresa



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Quanto ao tempo de profissão, observou-se que pouco mais da população estudada tem contato recente com a profissão, porém 46% já atua na área há mais de 11 anos, dado esse importante para explorar o tema em questão quando se analisa o tempo e o desgaste associado à rotina de atividades.

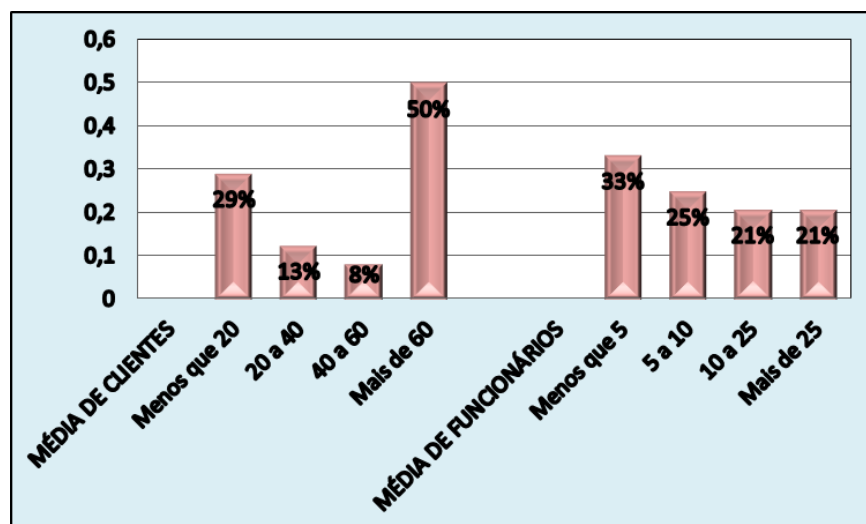
Gráfico 3 – Tempo de profissão e Carga horaria trabalhada



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Destaca-se ainda o fato de que 46% dessa população dedica mais de 8 horas/dia. Desse aspecto pode-se extrair o fato de grande parte ser dono do próprio negócio e dedicar-se além da carga horária permitida em lei, o que pode contribuir com a redução de horas para dedica-se a si em atividades de lazer ou o próprio descanso necessário à saúde, mencionando também a qualidade exigida para o desenvolvimento das atividades requeridas.

Gráfico 4 – Média de cliente na empresa e Média de funcionários



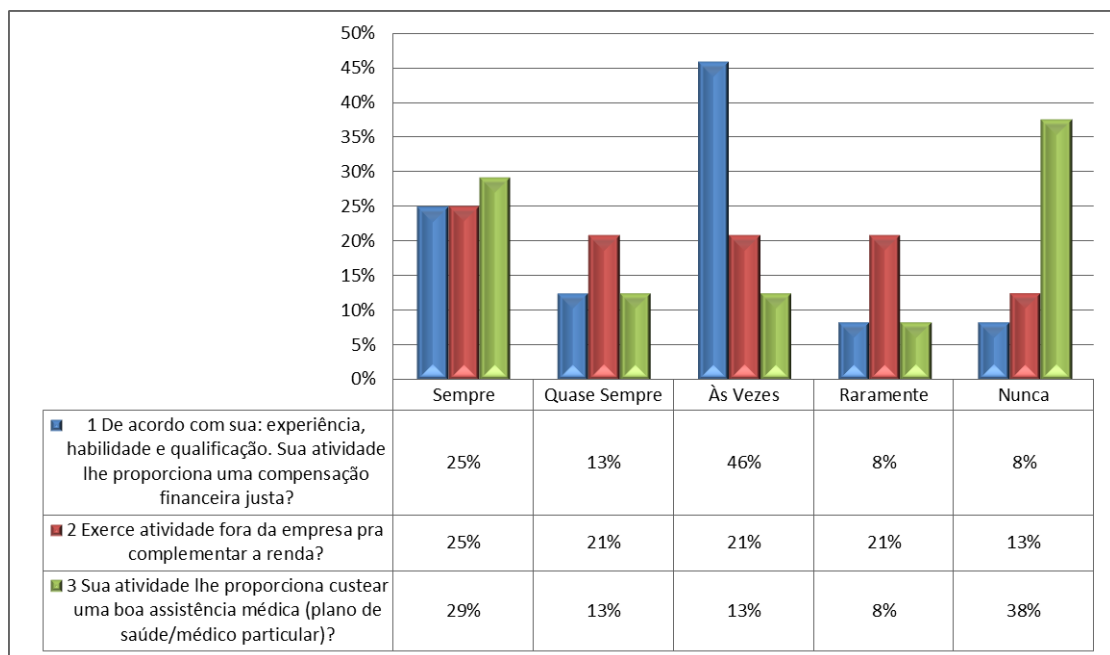
Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

O gráfico 4 mostra que a média de clientes na empresa gira em torno de mais de 60 e que as empresas contam com um perfil diferenciado no que diz respeito a quantidade de colaboradores, levando-se em conta o porte do escritório tem-se empresas com menos de 5, 33% até com mais de 25, 21%.

5.2 Questionário baseado no modelo de Walton composto por oito critérios cada um com quesitos relacionados ao tema.

Analisando o gráfico abaixo, conforme modelo proposto, percebe-se que com relação a remuneração, um número significativo nem sempre considera sua remuneração justa quando declara que “as vezes” num total de 46%, e que procuram complementar essa remuneração com atividades extras 25% e que 38% enfatiza que está nunca lhe dá possibilidade de custear assistência médica.

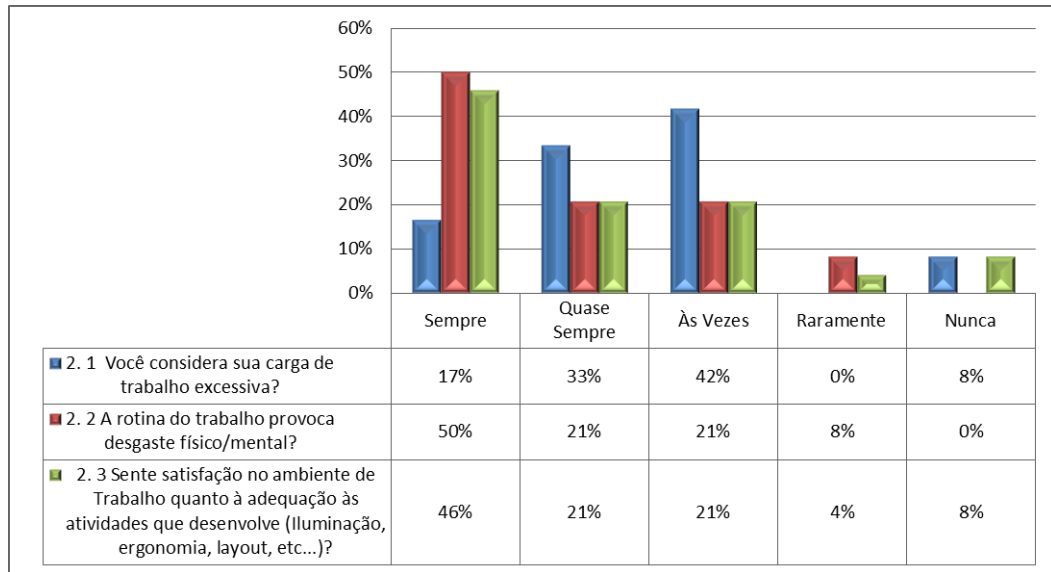
Gráfico 1- Compensação justa e adequada



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

O público pesquisado destaca também que “quase sempre” (33%) ou “às vezes” (42%) considera sua carga de trabalho excessiva, gerando desgaste físico/mental (50%), visto que a maior parte deles não considera o ambiente adequado ao trabalho que exerce, dado esse distribuído entre “quase sempre” 21%, às vezes 21%, raramente 4% e nunca 8%.

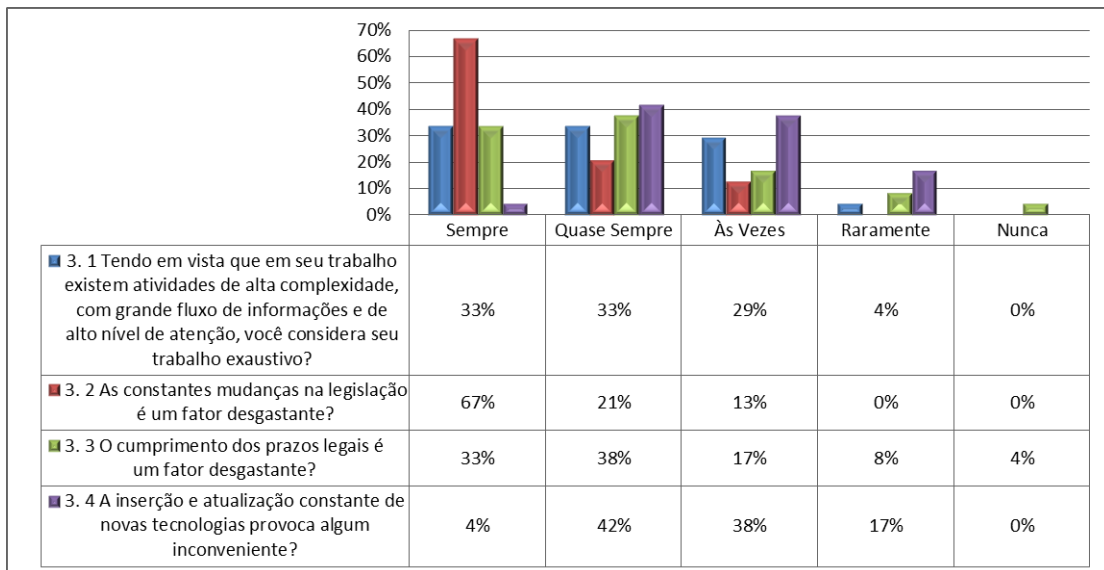
Gráfico 2 – Condições de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

A pesquisa mostra também que a maior parte considera o trabalho exaustivo e desgastante quanto ao uso das capacidades e quanto às adequações às mudanças ocorridas na legislação, como também ao cumprimento dos prazos.

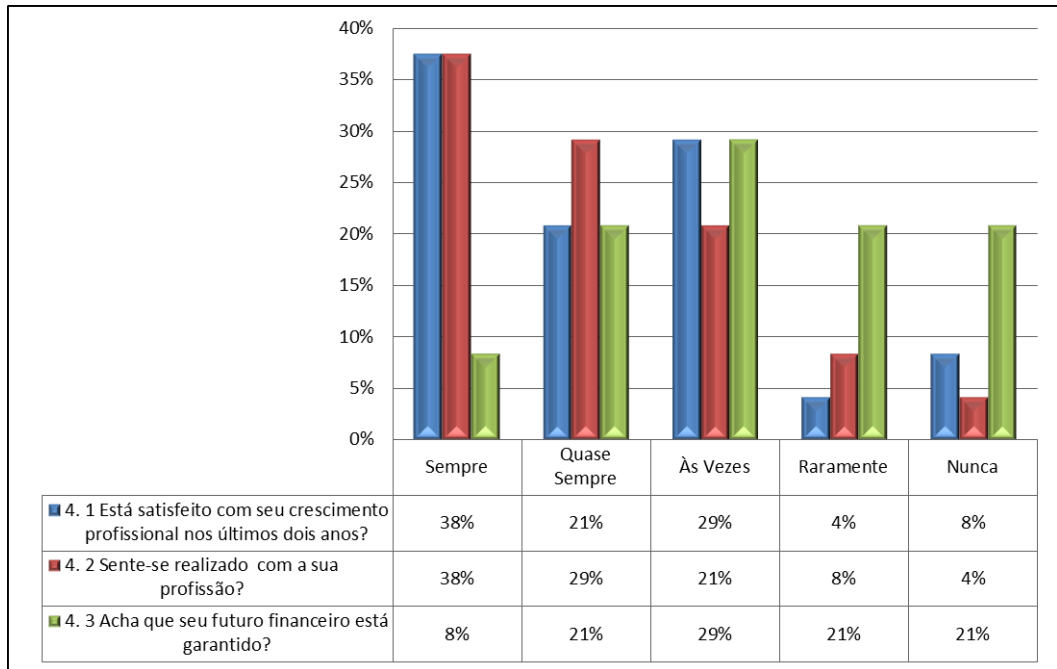
Gráfico 3 – Uso e desenvolvimento das suas capacidades



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Porém, um aspecto interessante observado é que, mesmo diante de alguns inconvenientes, o público pesquisado em sua maioria se sente satisfeito e realizado com a profissão que exerce, ainda que não perceba o futuro garantido, dado esse que foi tendencioso ao ponto mais negativo da escala.

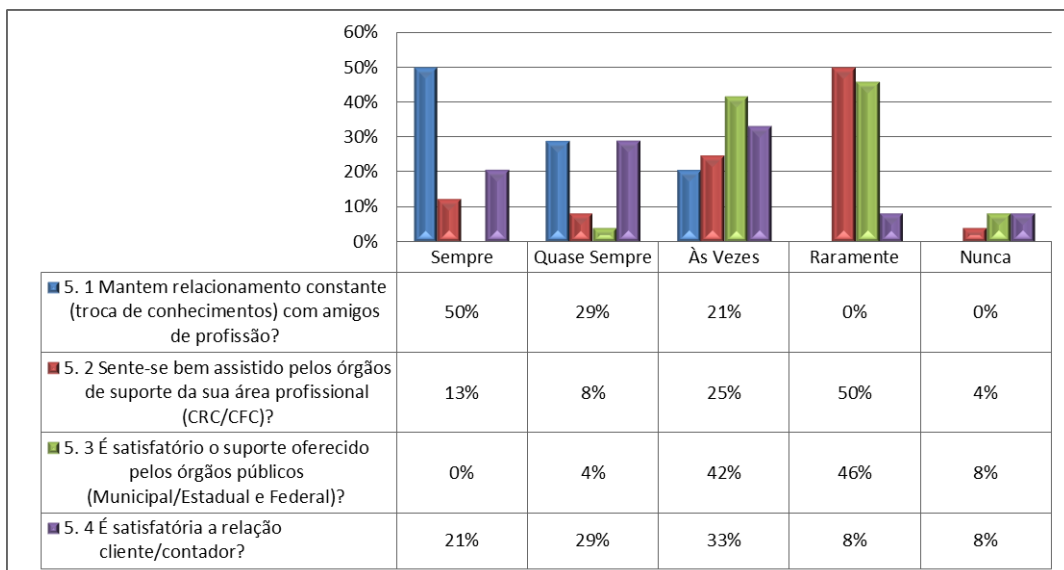
Gráfico 4 – Oportunidade de crescimento e segurança



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Outro aspecto importante observado na pesquisa é que o público analisado mantém relacionamento constante com os colegas de profissão 50% “sempre” e 29% “quase sempre”, o que favorece não só a troca de informações, mas relacionamentos interpessoais, visto que os órgãos de suporte CRC/CFC não suprem as necessidades em sua totalidade 25% “as vezes” e 50% “raramente”, o que não é diferente quanto aos órgãos públicos, como destacado no gráfico. Destacam também, em sua maioria, que a relação cliente/contador é satisfatória.

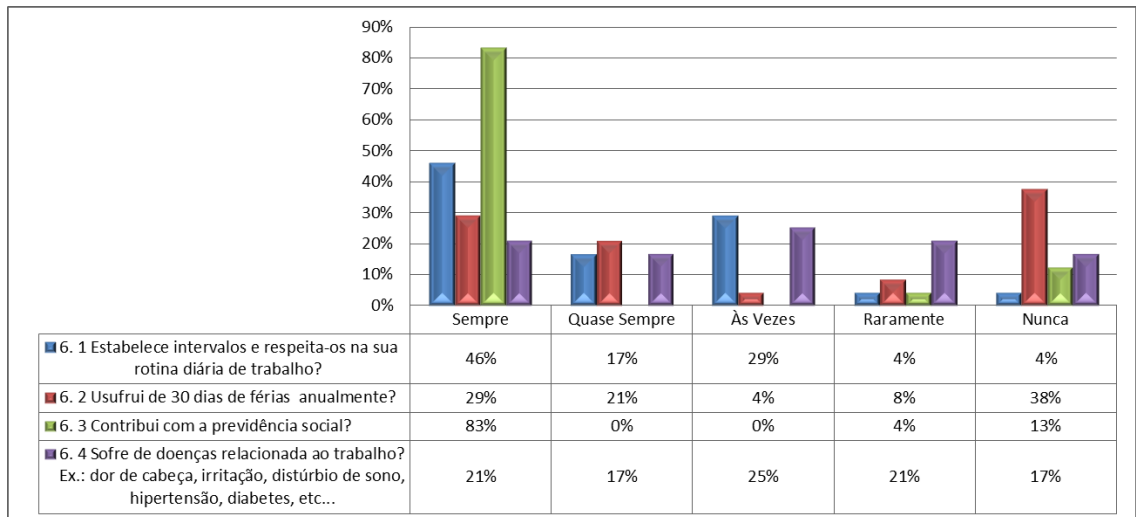
Gráfico 5 – Integração Social



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Quanto ao constitucionalismo, percebe-se que a minoria “sempre” estabelece intervalos respeitando a rotina de trabalho 46% e que apenas 29% usufrui de férias anuais. 83% contribui com a previdência e 63% já percebeu alguma doença relacionada ao trabalho se repetindo.

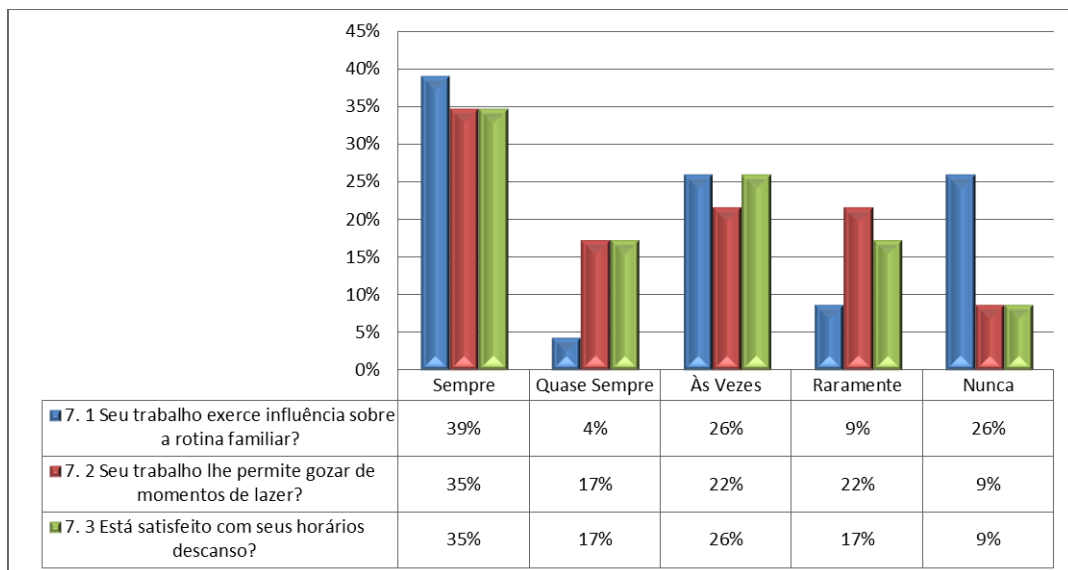
Gráfico 6 - Constitucionalismo



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Os dados apresentados abaixo mostram que poucos 26% são os que conseguem administrar a influência que o trabalho exerce sobre sua vida familiar, mas que boa parte (em torno de 70%) conseguem ainda gozar de momentos de lazer e sentirem-se satisfeitos com os horários de descanso.

Gráfico 7 – Espaço que o trabalho ocupa na vida

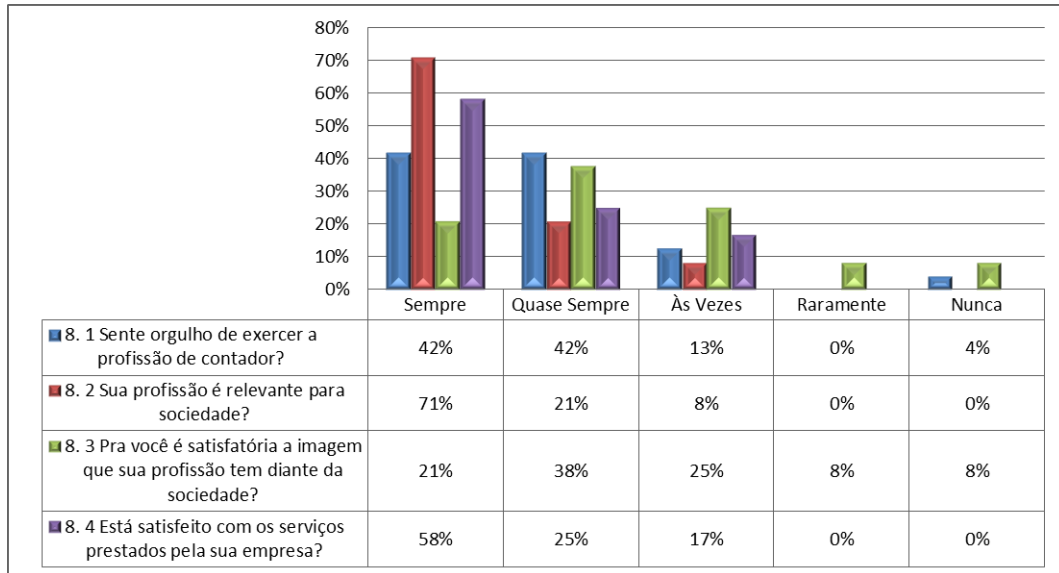


Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

O último gráfico mostra que 84% “sempre” e “quase sempre” sente orgulho da profissão que exerce e a considera relevante para a sociedade (cerca de 90%), mesmo que a imagem que

a mesma tenha frente à sociedade, e destacam que estão satisfeitos com os serviços prestados por sua empresa.

Gráfico 8 – Relevância social do trabalho na vida



Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Deixando claro, desse modo, que o profissional contábil tem uma carga de atividades importantes ao desenvolvimento da sociedade e que este ao se dedicar a estas, nem sempre consegue gerenciar o tempo para si, ocasionando desconfortos e necessidades que muitas das vezes não podem ser supridas por questões salariais ou recompensas. Porém, a escolha ainda é satisfatória.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se estudar o tema qualidade de vida no trabalho (QVT), observa-se a importância que ele tem para todas as áreas, visto que o ser humano não só busca, como precisa de condições de conforto, bem-estar e possibilidade satisfatória de desempenho de suas atividades na organização.

As doenças ocupacionais surgem diariamente em decorrência da rotina excessiva que os profissionais se dispõem a cumprir. O profissional contábil se encontra nesse perfil e se vê a cada dia com a necessidade de bons rendimentos e de manutenção no ambiente de trabalho, ainda que conte com tecnologias que o ajudem a reduzir essa carga.

A pesquisa foi de grande importância ao se observar a realidade do profissional contábil da região estudada e compreender que o mesmo, ainda que se utilize de recursos que favorecem

o seu trabalho, se vê cada vez mais negligenciando a QVT em detrimento das atribuições diárias.

REFERÊNCIAS

BOTEGA, Neury José. **Prática psiquiatra no hospital geral, interconsulta e emergência**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto, **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson, 2007.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção do conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas**. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1994.

ESTEVES e ROMÃO. **Gestão do Tempo - Planeje suas atividades!** Esteves & Romão Contadores Associados Ltda. Disponível em:
<<http://esteveseromao.com.br/capa.asp?infoid=3586>>. Acesso: 01 abr. 2015.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRESSLER, Lori Alice. **Introdução a pesquisa, projetos e relatórios**. 2ª. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

LEITER, Michael e MASLACH, Christina. **Burnout ou esgotamento profissional: 12 estágios do desenvolvimento da síndrome**. 2015. Disponível em:
<<http://ismabr.blogspot.com/2015/04/burnout-ou-esgotamento-profissional-12.html>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho, conceitos e práticas nas empresas pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIPP, Marilda Emmanuel Novais. **O percurso do stress: suas etapas**. Instituto de psicologia e controle do stress. Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-stress>>. Acesso: 27 mai. 2015.

MARCONI, Marina Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Técnica da pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DE SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para o serviços de saúde**. Brasília/DF/Brasil, 2001. Disponível em: <http://dtr2004.saude.gov.br/susdeaz/instrumento/arquivo/16_Doencas_Trabalho.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2015.

MENDES, Ricardo Alves e LEITE, Neiva. **Ginasta laboral, princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2008.

PORTAL DE CONTABILIDADE. **O perfil do profissional contábil**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/>>. Acesso: 01 abr. 2015.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, Marcos Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho, evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

ROSSI, Ana Maria; QUINCK, James Campbell; PERREWÉ, Pamela L. **Stress e qualidade de vida no trabalho, o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANT'ANNA, Anderson de Souza e KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho, abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.