



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DA CIDADE DE PORTO ALEGRE

QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY IN ACCOUNTING OFFICES IN THE CITY OF PORTO ALEGRE

PROVENSI, José Augusto ¹

SILVA, Fernando Florentino da ²

Resumo: Sabendo-se que a qualidade de vida dos profissionais está ganhando espaço e chamando atenção dos gestores, o presente trabalho teve como objetivo traçar o perfil dos profissionais da contabilidade da cidade de Porto Alegre-RS e verificar como as empresas podem auxiliar para que a qualidade de vida desse profissional seja satisfatória. Grandes empresas já investem em programas específicos para proporcionar qualidade de vida aos colaboradores. Essas ações vão desde horários específicos ou auxílio financeiro para a realização de atividades físicas, até instalação de robusta tecnologia que facilita o trabalho e aumenta a produtividade, mas não deixa de lado a importância da figura de cada colaborador.

Palavras-chave: Qualidade de vida do profissional. Escritórios de contabilidade. Tecnologia.

Abstract: Knowing that the quality of life of professionals is gaining ground and calling the attention of managers, the present work aimed to outline the profile of accounting professionals in the city of Porto Alegre-RS, and to verify how companies can help so that the this professional's quality of life is satisfactory. Large companies already invest

¹ Bacharel em Ciências Contábeis. Faculdade São Francisco de Assis. E-mail: joseprovensi83@gmail.com

² Bacharel em Ciências Contábeis. Mestre em Economia. Faculdade São Francisco de Assis. E-mail: fernando@saofranciscodeassis.edu.br

in specific programs to provide quality of life for employees. These actions range from specific schedules or financial assistance to carry out physical activities, to the installation of robust technology that facilitates work and increases productivity, but that does not neglect the importance of each employee.

Keywords: Professional quality of life. Accounting offices. Technology.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi elaborado para analisar a qualidade de vida dos profissionais da contabilidade em escritórios da cidade de Porto Alegre.

Sabe-se que empresas em geral, inclusive as empresas prestadoras de serviços contábeis, precisam de profissionais focados, com conhecimento sempre atualizado e principalmente com ética, para, através do seu trabalho, fornecer informações a todos os interessados.

A ideia de que o profissional deve ter foco, conhecimento e ética, e principalmente que o mercado de trabalho está sempre em transformação, assim como a cada vez com maior evidência da competitividade e do dinamismo, reforçam a importância que a qualidade de vida deve ter no dia a dia dos colaboradores. Já existem estudos que comprovam que o profissional contábil está mais predisposto à depressão, ao estresse, ao *burnout* devido à necessária atenção exigida, concentração e pressão com prazos.

É notório que o colaborador de uma empresa flexível com horários, que mantém programas voltados ao bem-estar dos colaboradores e que se preocupa e exige dos colaboradores o cuidado com a saúde física e mental, tem melhores resultados. A produtividade aumenta à medida que os colaboradores estão se sentindo bem, física e mentalmente.

Hoje em dia não basta pagar um alto salário e ter um vasto leque de benefícios. O mercado cobra cada vez mais dos trabalhadores, e felizmente os trabalhadores estão dia após dia também cobrando mais dos empregadores.

Diante desse contexto e ciente da importância da qualidade de vida no trabalho, tendo em vista as características da atuação profissional da área contábil, esta pesquisa tem como objetivo mensurar a qualidade de vida dos profissionais e orientar os escritórios em como manter políticas de cuidado e bem-estar aos colaboradores.

O estresse ocupacional já é tido como preocupação mundial, pois, além de danos à saúde, causa também danos à economia. Em um novo modelo de gestão

empresarial, o lucro deve sim ser visado, mas a qualidade de vida de seus colaboradores deve ser cuidada da mesma forma. Colaboradores desmotivados, com carga de trabalho e carga horária excessivas, ambiente desarmonioso, ergonomia deficitária, dentre vários outros fatores, não geram o tão esperado lucro. Todos esses fatores levam a entregas sem qualidade e comprometimento dos prazos, *turnover* em níveis elevados e, em casos mais graves, longos afastamentos por conta de doenças ocupacionais. A empresa que não cuida e não se preocupa com quem gera lucro demora a alcançar o sucesso desejado.

Grandes empresas que já se tornaram referência no mercado viram-se obrigadas a mudar os rumos da gestão e adaptaram-se ao mundo atual, onde o colaborador é peça chave no negócio, e não secundário. Além de salários compatíveis com a função, apostam, por exemplo, em um ambiente de trabalho chamado horizontal, em que cargos mais altos dividem a mesma sala com o mais recente estagiário contratado. A proximidade com os colaboradores traz um ambiente de trabalho mais harmonioso e menos hierárquico, faz o colaborador se sentir parte da empresa de forma verdadeira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Historicamente, a origem da expressão qualidade de vida no trabalho é atribuída a Eric Trist (1909-1993) e a seus colaboradores do Tavistock Institute, em Londres, que, no início da década de 1950, desenvolveram pesquisas em termos de uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, visando tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Todavia, foi apenas na década seguinte que essa expressão ganhou mais força, sob influência da sociedade americana, preocupada em buscar melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os “[...] efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho.” (BOWDITCH; BUONO, 1999, p. 206).

O interesse pela qualidade de vida no trabalho foi restabelecido ao final da década de 1970, por ocasião do surgimento de forte competição nos mercados internacionais, principalmente com a participação do Japão e a divulgação de suas

técnicas de administração nas organizações do Ocidente. Esse fato fez com que os americanos começassem a questionar o seu modelo de gestão empresarial e a admitir que poderiam estar surgindo, em outras nações, novas formas de gerenciamento mais eficazes.

Segundo Feigenbaum (1994), a qualidade de vida no trabalho é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Para Fernandes (1996), qualidade de vida no trabalho é considerada como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. A qualidade de vida no trabalho deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos com sua situação de trabalho; isso sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional, com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

2.1.1 Doenças ocupacionais

Conforme Freitas *apud* Limongi-França (2014), 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. Segundo Goldberg (1986), as situações de tensão excessiva no trabalho vêm contribuindo para provocar nos indivíduos importantes quadros de estresse.

Nos últimos tempos, os profissionais estão submetidos às grandes pressões geradas pela competitividade em busca de resultados, por elevadas exigências e pela complexidade das atividades a serem desenvolvidas em menores intervalos de tempo. A indefinição e a competição são igualmente acirradas no mundo atual, o que provoca

ansiedade e modificações no comportamento das pessoas. Esses aspectos aparecem também nas organizações, que passam por profundas mudanças diante desse contexto altamente competitivo. Elas buscam uma nova forma de atuar, por meio da modificação de seu sistema de gestão ou do ambiente no qual estão inseridas (MOLINA, 1996).

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

2.1.2 Estresse

Segundo Mendes e Leite (2008), o termo estresse tem sido relacionado às expressões *estar estressado*, *estar sob pressão* ou *sob ação de estímulos insistentes*. E, de acordo com Lipp (2015, p. 1), o estresse 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 dura ou quanto mais grave ela for, mais estressada a pessoa pode ficar. Porém, há meios de se aprender a lidar com o estresse 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 pressões, tensões 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 gastrintestinais, distúrbios psíquicos, como síndromes, irritação, pânico e depressão.

Conforme Rossi, Quick e Perrewé (2009), o excesso de tensão é tratado como comum na atual sociedade, e o estresse, além de ameaçar a qualidade de vida, ameaça a própria vida. Estima-se que, no Brasil, os gastos com as consequências do estresse cheguem a 3,5% do PIB/ano nacional.

Segundo Robbins (2009), um fato que costuma ser ignorado é que os fatores de 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.

Assim, faz-se necessário combater as causas e sintomas do estresse, o que possibilita evitar o *burnout*, que é seu estado avançado e, atualmente, uma das doenças ocupacionais mais presentes no dia a dia dos trabalhadores.

2.1.3 Burnout

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

Para 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 ao isolamento, perda de interesse, sentimento de impotência etc.

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

Leiter e Maslach (2015) afirmam a relevância do tema na atualidade. Uma reportagem da revista *Mente e Cérebro* com ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) alerta: “[...] mais da metade dos brasileiros economicamente ativos sofrem com a sobrecarga profissional e com os excessos que a cercam” (LEITER; MASLACH, 2015).

O *burnout*, que já é reconhecido pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como doença ocupacional, ganhou evidência durante e após a pandemia do coronavírus que assolou o mundo a partir de dezembro de 2019, principalmente entre os profissionais da saúde.

É importante salientar que o *burnout* é fruto do estresse rigoroso, mas é inadmissível chamá-lo de “muito estresse”. Quando os indivíduos estão estressados, ainda podem imaginar que, se puderem controlar tudo, se sentirão melhores (SMITH; SEGAL; SEGAL, 2012). Dessa forma, o estresse é passageiro assim que o problema for resolvido. Em contrapartida, o indivíduo diagnosticado com *burnout* não se sente suficiente. Sente-se vazio, sem sentimentos ou motivação. Carlotto (2002) relata que o processo é individual, seu surgimento é vagaroso, cumulativo, progressivo em

severidade, e que o indivíduo acaba não o percebendo em seus estágios iniciais, normalmente se recusando a acreditar que algo está errado.

Fraudenberger (1975) elucida que uma das manifestações de personalidade que surgem com o *burnout* é a rigidez: a pessoa fica mais teimosa, resistente e inflexível a mudanças, empreendendo esforços para impedi-las. Outra manifestação é a atitude negativa: qualquer coisa tentada ou sugerida por outros é vista de forma negativa, como algo que não dará certo. De acordo com o autor, praticar exercícios físicos, evitar atividades repetitivas, tirar alguns dias de folga, compartilhar experiências, trabalhar em equipe e evitar horas extras são algumas formas de evitar o *burnout*.

2.2 Qualidade de vida do profissional contábil

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, transformando-os em relatórios que contribuam na tomada de decisão em benefício da administração, dos investidores, dos bancos, do governo, entre outros.

O profissional de contabilidade pode atuar nas mais diversas áreas, segundo Marion (2009): em empresa (planejador tributário, analista financeiro, contador geral, cargos administrativos, auditor interno, 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).

Ainda de acordo com Marion (2009), cada vez mais o computador é indispensável para a realização do trabalho do profissional da contabilidade, pois são eficazes como “[...] calculadoras que elaboram, comparam, analisam, transformam em relatórios a contabilidade, etc. de uma empresa”.

De acordo o Portal de Contabilidade (O PERFIL..., 2015), a globalização e as constantes inovações requerem profissionais responsáveis e capazes de se manter atualizados diante da atual situação que se instalou no Legislativo no Brasil. O governo exige inúmeras informações das empresas, ficando o profissional contábil responsável

por 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 precisa focar em situações estratégicas, estar preparado para ser um gerente de informações, visto que cada vez mais ele é procurado como consultor para a composição de custos, formação de preço de venda, análise de ponto de equilíbrio, análises do balanço e outras situações gerenciais (MARION, 2009).

Hoje em dia, gradativamente os trabalhadores tentam conciliar o trabalho com os estudos, lazer e tempo de descanso. Aquele que não consegue fazer essa conciliação, está pondo sua saúde em risco.

Outro ponto importante no dia a dia dos trabalhadores é o ambiente de trabalho. De acordo com a definição de Drucker (1997) *apud* Del Fiaco *et al.* (2008, p. 75), “[...] qualidade de vida é a avaliação quantitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.”. Deste modo, um ambiente de trabalho saudável favorece que as pessoas tenham outros compromissos que não unicamente com o trabalho. Assim, a qualidade de vida no trabalho é peça chave para o desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é justamente no ambiente de trabalho que as pessoas se deparam com suas frustrações ou encontram o sucesso.

De acordo com o entendimento de Conte (2003, p. 33), a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como “[...] um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.”

Chiavenato (2004, p. 451) esclarece que um programa de bem-estar apresenta normalmente três elementos:

1. Ajuda os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde.
2. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse.
3. Encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

Os programas de saúde também favorecem a qualidade de vida, tendo em vista que são grandes aliados no combate ao estresse dos indivíduos, além de proporcionarem maior estabilidade emocional, trazerem melhorias nos relacionamentos, na autoestima e mais eficiência no trabalho, uma vez que pessoas saudáveis trabalham com mais satisfação e desempenham suas atividades com maior qualidade (SILVA; DE MARCHI, 1997 *apud* DEL FIACO *et al.*, 2008).

2.3 Pensamentos empresariais

Para Bom Sucesso (1997), a qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Frequentemente, a busca da qualidade de vida no trabalho é confundida com a simples distribuição de benefícios aos empregados. Todavia, sua abrangência vai além disso, pois, apesar de os benefícios atenderem a necessidades básicas, não representam uma preocupação com outros aspectos da vida dos empregados. É importante que exista, também, outras formas de reconhecimento e valorização que favoreçam o desenvolvimento integral do ser humano.

Segundo um levantamento realizado pelo Hay Group e publicado pela revista *Fortune* em sua edição de 27 de outubro de 1997, as melhores empresas sabem exatamente o que estão procurando; o desenvolvimento profissional é um investimento, e não um custo. E, de fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade. Porém, existem muitas empresas que não buscam essa qualidade de vida para o empregado, e, por isso, encontram-se casos de doenças provocadas pela função, tais como: estresse, depressão, insônia e problemas cardíacos.

Pinchot e Pinchot (1994) constatarem que, para os empregados, essa é uma mudança profunda, dado que deles se exige agora não mais apenas o simples cumprimento de ordens, mas que vejam o todo, que sejam inovadores, que trabalhem em equipes e que tenham autonomia.

Luppi (1995) opina que, na mesma medida em que ocorrem mudanças na cultura das organizações, mudanças são igualmente exigidas das pessoas. Por

consequente, se as empresas desejam realmente mudar, elas necessariamente deverão investir no crescimento e desenvolvimento pessoal de seus empregados.

Diante do cenário de constantes mudanças, a relação das organizações com seus membros também mudou. O compromisso e a lealdade tão almejados não são mais tão triviais de se obter. E isso tem levado as organizações a se preocuparem mais com o elemento humano.

De acordo com Saxberg e Sutermeister (1976) *apud* Bergamine (1990), fica evidente, cada vez mais, que se faz necessária uma mudança na administração das organizações, visando não somente promover atividades, como também propiciar uma qualidade de vida no trabalho que possa atender, suficientemente, aos trabalhadores e motivá-los a cooperar com os objetivos da organização.

De acordo com Woodman e Sherwood (1977), a natureza do cargo ligado diretamente ao trabalho que a pessoa executa é um dos fatores que envolvem, mais intimamente, o trabalhador. Contudo, a qualidade de vida no trabalho sofre influências, por exemplo, da supervisão, das condições de trabalho, do pagamento, dos benefícios e do projeto de cargo; portanto, é necessário tornar o cargo interessante e desafiador, fator que, na maioria dos casos, torna as pessoas mais felizes e satisfeitas na execução de suas tarefas, e que, conseqüentemente, melhora as condições ambientais para obter a qualidade de vida no trabalho.

Para Walton (1973) *apud* Rodrigues (1995), a expressão *qualidade de vida no trabalho* caracteriza uma preocupação com a recuperação de valores humanísticos e ambientais, que não vem recebendo a devida atenção pelas sociedades industrializadas, voltadas para o avanço tecnológico, a produtividade industrial e o crescimento econômico.

De acordo com Quirino e Xavier (1987), o estudo da qualidade de vida no trabalho em organizações públicas ou privadas tem enfatizado, principalmente, as necessidades dos empregados, buscando resolver, ou amenizar, problemas que prejudicam o seu desempenho e, conseqüentemente, o crescimento e a prosperidade da organização.

Mattos (1996, p. 16) questiona a mudança de comportamento que ocorre, geralmente, com o trabalhador brasileiro no momento de ir ao seu trabalho. A energia e o entusiasmo tão presentes na cultura brasileira parecem desaparecer por completo. Certamente, problemas relacionados à qualidade de vida no trabalho contribuem para a falta de ânimo desse trabalhador. Para onde vai todo esse manancial de energia

quando, na segunda-feira, o brasileiro entra numa fábrica ou num escritório? Parece que se instala, de forma mágica, um estado de torpor no indivíduo, que o mantém emocionalmente hibernando até a chegada da sexta-feira, trazendo a promessa do final de semana, que irá libertá-lo das amarras do dever e devolvê-lo ao desfrute do prazer de viver.

De acordo com Petroski (2005), as empresas devem oferecer condições para que o trabalhador se sinta motivado e valorizado pelo trabalho que ocupa durante a maior parte do tempo útil do seu dia.

3 MARCO METODOLÓGICO

Esta pesquisa se classifica como descritiva e possui abordagem quantitativa, se enquadrando no método *survey*. A amostra foi limitada a profissionais que atuam em escritórios contábeis na cidade de Porto Alegre. Obtiveram-se 26 questionários respondidos de forma completa.

Foi utilizada a plataforma Google Forms para preparar e divulgar a pesquisa, com 29 perguntas objetivas, questionando dados sociodemográficos e de satisfação.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Em relação ao perfil da amostra, 69,2% pertence ao sexo feminino, 50% possui idade entre 26 a 35 anos, 23,1% tem de 36 a 45 anos de idade, 15,4% de 46 a 55 anos, 7,7% possui 56 anos ou mais, e 3,8% tem até 25 anos.

A maioria da amostra declarou-se solteira (53,8%). Os demais se declararam casados, divorciados ou viúvos (34,6%, 7,7% e 3,8% respectivamente).

Já quanto ao grau de instrução, 42,3% estão cursando o ensino superior, 26,9% já são formados na área, 23,1% têm pós-graduação e 7,7% possuem somente o ensino médio completo.

O nível dos cargos ocupados pela amostra está estruturado da seguinte forma: 57,7% afirmam ser analistas, 19,2% são auxiliares, 15,4% são assistentes. Supervisão/coordenação e gerência representam, cada um, 3,8% da amostra. Quanto ao tempo de prestação de serviços em empresas contábeis, 38,5% apresentaram como resposta ter 16 anos ou mais de prestação, 30,8% têm menos de 5 anos, 19,2% de 11 a 15 anos, e 11,5% de 6 a 10 anos.

A área de atuação com maior número de colaboradores é o setor contábil, com 69,2% da amostra, seguido do departamento pessoal e recursos humanos, com 15,4%. Os setores fiscal, societário, financeiro/administrativo, expedição e serviços gerais atingiram 3,8% cada.

Quanto à média de carga horária, 79,9% dos respondentes declararam que trabalham de 6 a 8:48 horas diárias. Apenas 23,1% declararam trabalhar mais de 8:48 horas. Em Porto Alegre, 57,7% dos escritórios dos entrevistados dispõem de 1 hora de intervalo para almoço, e 42,3% dispõem de 1 a 2 horas para o intervalo. E 65,4% não disponibilizam outro intervalo para descanso, enquanto 34,6% dos escritórios disponibilizam, além do intervalo de almoço, mais um tempo de descanso no decorrer do dia trabalhado. Os escritórios, em sua maioria, empregam de 21 a 40 colaboradores (42,3%), 38,5% deles têm mais de 61 colaboradores, 15,4% até 10 colaboradores, e 3,8% têm de 10 a 20 colaboradores. O porte desses escritórios quando baseado no número de clientes é bastante variado, 50% têm de 101 a 200 clientes na sua carteira, 26,9% têm mais de 500 clientes, 7,7% têm até 100 clientes, 7,7% têm de 201 a 300, e os 7,7% restantes têm de 301 a 500 clientes ativos na carteira.

A carga horária para 53,8% dos entrevistados às vezes é excessiva. Para outros 15,4%, quase sempre é excessiva, 11,5% consideram sempre excessiva, e o mesmo percentual considera que nunca é excessiva. Os 7,7% restantes acreditam que raramente a carga horária passa dos limites.

Quanto à remuneração, 61,5% dos respondentes afirmaram não achar justa a remuneração recebida. Foi questionado se, de acordo com a experiência, habilidade e qualificação, a atividade realizada proporciona uma compensação financeira justa. Com esse dado, é possível compreender um dos motivos de cada vez menos pessoas terem interesse na área contábil, haja vista, também, que a pesquisa revelou que mais de 38% do pessoal trabalha há mais de 16 anos na área, conforme os dados citados anteriormente.

O nível de estresse, desgaste físico e mental, para 65,4% dos entrevistados, está totalmente relacionado com a rotina de trabalho. Já 23% acreditam que a rotina de trabalho interfere, mas não é o principal motivo, e 11,6% acreditam que não há ligação alguma entre seu estresse e desgaste com o trabalho desenvolvido. Na minha opinião, é humanamente impossível não haver carga de estresse ou desgaste físico e mental quando se trabalha na área. O profissional da contabilidade lida diariamente

com prazos, números, diversos relatórios, diversos clientes, diversas declarações, cada vez mais ricas em detalhes, que devem ser enviadas ao fisco. Não há como evitar totalmente o estresse, ainda que haja, sim, como controlar e evitar que esse desgaste se acumule e se transforme no *burnout*.

O estresse e desgaste provocado pela carga de trabalho acabam interferindo, mesmo que involuntariamente, na vida pessoal. Dos entrevistados, 61,5% acreditam que isso interfere totalmente na vida pessoal, 30,7% acreditam que em alguns momentos pode interferir, e 7,7% acreditam não haver interferência entre vida pessoal e profissional.

Em outra pergunta aos entrevistados, foram selecionadas algumas situações que acontecem no ambiente de trabalho e requisitado que eles destacassem aquelas que, na sua opinião, afetam o desgaste físico e mental. Através desse questionamento, é possível concluir que o relacionamento com a supervisão ou coordenação é o que mais está ligado ao desgaste físico e mental. Um relacionamento de qualidade com os superiores também faz com que a produtividade melhore. Além desse relacionamento, os entrevistados destacaram o deslocamento e o excesso de regras como pontos relevantes do desgaste sentido. Os resultados estão descritos na Tabela 1.

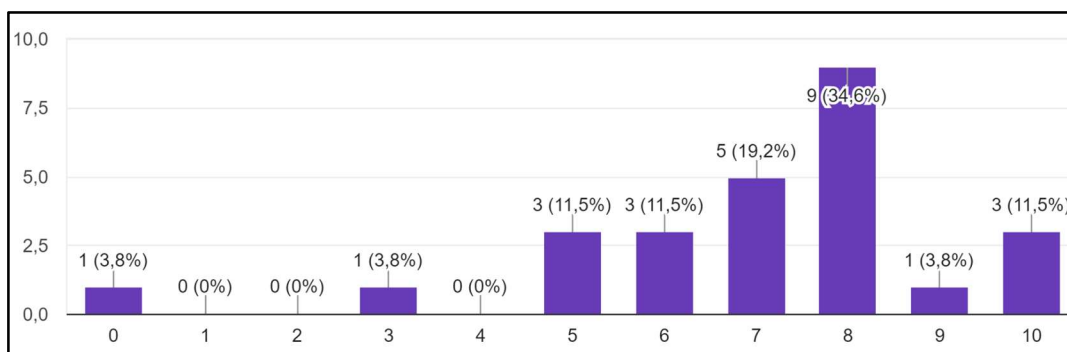
Tabela 1: Situações que afetam o desgaste físico e mental

Situação	%
Relacionamento com colegas (de cargo inferior ou igual ao seu)	34,6
Relacionamento com Supervisores/Coordenadores	46,2
Relacionamento com a Diretoria	26,9
Relacionamento com Clientes	38,5
Deslocamento	42,3
Ergonomia	15,4
Regras excessivas/restrições	38,5
Não gosto de realizar minha função	3,8
Falhas de outros setores que afetam o meu	3,8
Excesso de demandas	3,8

Fonte: Dados coletados pelos autores

No questionário, foi solicitado aos respondentes que atribuísem uma nota para sua motivação diária para trabalhar. As notas variam de zero a dez, conforme a Figura 1.

Figura 1: Motivação para trabalhar



Fonte: Dados coletados pelos autores

Percebe-se, através das notas atribuídas, que a maioria dos respondentes tem motivação para trabalhar; no entanto, provavelmente por conta do estresse e desgaste citados anteriormente, gradativamente essa motivação diminui. Com isso, a produtividade diminui, e automaticamente as entregas também são afetadas. Manter o colaborador motivado é essencial para a qualidade de vida do profissional.

Também referente a motivação, foi questionado se, na opinião dos respondentes, a empresa procura de alguma forma mantê-los motivados. Dos entrevistados, 57,7% responderam que às vezes são motivados, outros 23,1% não são motivados, e os 19,2% restantes expressaram que a empresa procura manter seus colaboradores motivados.

Elencadas algumas afirmativas, foi solicitado que os entrevistados definissem aquelas que, na sua opinião, afetam a qualidade de vida no trabalho. Além das afirmativas já existentes, foi permitido que eles contribuíssem com outras afirmativas. Os resultados estão destacados na Tabela 2.

Tabela 2: Situações que afetam a qualidade de vida

Situação	%
Remuneração justa e adequada em relação à função	84,6
Possibilidade de crescimento na empresa	76,9
Conseguir usufruir do período de férias sem preocupar-me com o trabalho	76,9
Home office	57,7
Flexibilidade nos horários	53,8
Igualdade de oportunidades	50
Usar fones de ouvido	42,3
A empresa permitir gozar de momentos de intervalo além do almoço	38,5
Confraternizações em datas comemorativas	38,5
Livre acesso à diretoria	30,8
Localização da empresa	26,9
Ausência de preconceito quanto à raça, orientação sexual, religião...	23,1

Fonte: Dados coletados pelos autores

Finalizando o questionário proposto, os entrevistados foram questionados quanto à tecnologia. É sabido que a tecnologia de informação está cada vez mais presente no mundo contábil, tanto em *hardwares* quanto em *softwares*. Os sistemas cada vez mais facilitam e, por muitas vezes, substituem o trabalho humano. Dos entrevistados, 76,9% concordam totalmente com essas afirmativas, 19,2% concordam parcialmente, e 3,8% mostram-se indiferentes.

5 CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos e resultados apresentados, é possível concluir que as empresas de contabilidade da cidade de Porto Alegre precisam passar por uma reformulação no modo de agir com seus colaboradores.

De um modo geral, os resultados mostram colaboradores insatisfeitos com o salário, com a carga horária, com o relacionamento com seus superiores, e sem qualidade de vida quando colocada em xeque a vida profissional.

Os empresários precisam mudar o pensamento de que o bom profissional é aquele que trabalha por muitas horas ou que nunca se atrasa. O bom profissional é aquele valorizado, não só financeiramente, mas valorizado pelo trabalho desempenhado. Deve-se mostrar para o colaborador que ele é peça chave para o bom desenvolvimento da empresa – é ele o gerador de lucros.

De nada adianta, fora da empresa, o empresário lutar em conselhos de classe ou sindicatos pela união dos profissionais, se dentro da própria empresa ele não valoriza aqueles que lá trabalham.

Ao contrário do que muitos pensam, a profissão de contador não será extinta. Será extinto, sim, aquele contador que não acompanhar a evolução da profissão. A tecnologia, por exemplo, cada vez mais deverá estar presente nos escritórios, mas ela não vai tirar o emprego dos contadores, vai facilitar cada vez mais o desenvolvimento dos trabalhos, fazendo o contador evoluir e ter cada vez mais qualidade de vida.

Não há mais espaço para o contador que só se interessa pelo débito ou crédito, pela nota de entrada ou saída, ou pela conciliação. O espaço está sendo tomado pelo contador que analisa os resultados dos seus clientes, resultado esse apurado com muito apoio da tecnologia, e os orienta nas tomadas de decisões.

A qualidade de vida está sendo e será cada vez mais afetada de forma positiva pela tecnologia. Nenhum contador imaginava há 20 anos, por exemplo, trabalhar de forma remota, o conhecido *home office*. Nenhum contador imaginava que um dia não precisaria gastar com impressão e encadernação de livros contábeis e fiscais. Nenhum contador imaginava que não seria mais necessário preencher de forma manual a carteira profissional. A tecnologia, quando bem utilizada, facilita, organiza o dia a dia, e proporciona mais qualidade de vida ao profissional da contabilidade.

REFERÊNCIAS

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

BERGAMINE, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos**: uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1990.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark; Dunya, 1997.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

PROVENSI, J. A.; SILVA, F. F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em escritórios contábeis da cidade de Porto Alegre. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v.11, n.1, p. 144-161, jun. 2023.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE Business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

DEL FIACO, Juliana Luiza Moreira *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso numa empresa de contabilidade em Anápolis/GO. **Revista Gestão, Inovação e Negócios**, n. 5, p. 72-89, 2008.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle de qualidade total**. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. 2 v.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRAUDENBERGER, Herbert J. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 12, n. 1, p. 73-82, 1975.

GOLDBERG, Philip. **A saúde dos executivos**: como identificar sinais de perigo para a saúde e levar a melhor contra o estresse. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

LEITER, Michael; 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: 20 out. 2022.

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

LIPP, Marilda Emmanuel Novais. **O percurso do stress**: suas etapas. Instituto de psicologia e controle do stress, 2015. Disponível em: <http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-stress>. Acesso em: 20 out. 2022.

LUPPI, Galvani. **Cultura organizacional**: passos para a mudança. Belo Horizonte: Luz Azul, 1995.

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

MATTOS, Ruy de A. Qualidade de vida no trabalho à moda brasileira. **Treinamento & Desenvolvimento**, v. 4, n. 48, p. 16-17, dez. 1996.

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

PROVENSI, J. A.; SILVA, F. F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em escritórios contábeis da cidade de Porto Alegre. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v.11, n.1, p. 144-161, jun. 2023.

MOLINA, Omar Franklin. **Estresse no cotidiano**. São Paulo: Pancast, 1996.

O PERFIL do profissional contábil. **Portal de Contabilidade**, 2015. Disponível em: http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/contador_gerencial.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

PETROSKI, Elio Carlos. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PINCHOT, Gifford; PINCHOT, Elizabeth. **O poder das pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

QUIRINO, Tarcizio Rego; XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n. 1, p. 71-82, jan./mar. 1987.

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

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

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.

SMITH, Melinda; SEGAL, Jeanne; SEGAL, Robert. Preventing burnout: signs, symptoms, causes, and coping strategies. **Journal of Social Sciences**, v. 32, n. 3, p. 295-309, 2012.

WOODMAN, Richard; SHERWOOD, John J. A comprehensive look at job design. **Personnel Journal**, v. 56, n. 8, p. 384-390, ago. 1977.