

FACULDADES INTEGRADAS DE PEDRO LEOPOLDO

Mestrado Profissional em Administração

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
percepção dos profissionais atuantes na área
contábil de pequenas e médias empresas
de Belo Horizonte**

FRANCISCO DE ABREU LIMA FILHO

Pedro Leopoldo

2010

FRANCISCO DE ABREU LIMA FILHO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
percepção dos profissionais atuantes na área
contábil de pequenas e médias empresas
de Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão da Inovação e Competitividade.

Orientador: Prof. Lúcio Flávio Renault de Moraes, PhD.

Pedro Leopoldo
Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo

2010

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela presença constante em minha vida, Quem possibilitou a conclusão com êxito desta importante obra.

À direção das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, que acreditam e lutam pela qualidade de ensino; aos professores, pelos ricos encontros, amizade e pela presença importante na minha formação de mestre em Administração; aos funcionários da Secretaria, em especial à Jussara Silva Batista.

Ao meu mestre, Lúcio Flávio Renault de Moraes, PhD., que apostou na minha paixão pelo tema “qualidade de vida” e incentivou este trabalho com suas pertinentes orientações e valiosas contribuições, tornando possível a conclusão desta pesquisa.

Aos professores Doutora Iris Barbosa Goulart e Doutor Antonio Del Maestro Filho, por terem aceitado o convite para participarem da banca examinadora.

Aos meus colegas do mestrado, pela agradável convivência e construção mútua do conhecimento.

Aos profissionais de Contabilidade que responderam à pesquisa e que muito contribuíram para a conclusão desta obra.

À minha família, especialmente, pelo acolhimento e compreensão durante o cumprimento desta relevante atividade acadêmica.

“A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios. Por isso, cante, chore, dance, ria e viva intensamente, antes que a cortina feche e a peça termine sem aplausos”.

Charles Chaplin.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de contabilidade atuantes em pequenas e médias empresas de Belo Horizonte. Sabe-se que o diferencial e a vantagem competitiva das organizações decorrem das pessoas que nela trabalham. Assim, faz-se relevante entender a identificação dos fatores que interferem na QVT. Conduziu-se pesquisa quantitativa por meio de questionário estruturado a partir do modelo teórico de Walton (1973), contendo um conjunto de condições e indicadores de avaliação de QVT, relacionando aspectos internos e externos à organização que levam o indivíduo à satisfação pessoal de suas necessidades como também ao seu bem-estar. Na amostra constituída de 100 respondentes, não se evidenciou em suas opiniões a presença expressiva da QVT em suas atividades. Apenas nas dimensões “uso e desenvolvimento de capacidades” e “integração social e constitucionalismo” ressaltou-se concordância quanto às afirmativas apresentadas.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the perceived quality of the working life (QWL) of accountancy professionals in small and medium size companies in Belo Horizonte. It is well known that the organizations differential and competitive advantage derive from the people working in there, thus it is relevant to understand the identification of the factors that interfere in the QWL. A quantitative survey was carried out with a structured questionnaire starting from Walton's (1973) theoretical model, containing a set of conditions and indicators for QWL evaluation, relating the organization internal and external aspects that lead to the individuals' needs personal satisfaction as well as to their welfare. The sample, consisting of 100 respondents, did not show in their opinions the expressive evidence of QWL in their activities. Only in the dimensions of use and skills development, social integration and constitutionalism indicated agreement concerning the statements.

Keywords: Quality of living. Quality of working life. Perception. Accountancy professionals.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CIDE	Contribuição de intervenção no domínio econômico
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CPD	Centro de Processamento de Dados
CTN	Código Tributário Nacional
DACON	Demonstrativo de arrecadação de contribuições sociais
DCP	Declaração de crédito presumido
DECRED	Declaração sobre cartões de crédito
DIF	Declaração Especial de Informações Fiscais
DIMOB	Declaração sobre atividade imobiliária
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
ENDCCON	Encontro de Diretores de Faculdades e Coordenadores de Curso de Ciências Contábeis
FACE	Faculdade de Ciências Econômicas
GEACO	Grupo de Estudos Avançados em Comportamento Organizacional
IASB	<i>International Accounting Standards Boards</i>
IASC	<i>International Accounting Standards Committee</i>
ISO	<i>International Standard Organization</i>
NEACO	Núcleo de Estudos Avançados em Comportamento Organizacional
OMS	Organização Mundial de Saúde
PDCA	<i>Plan, do, can, act</i>
PMT	Potencial motivacional de tarefa
QV	Qualidade de vida
QVT	Qualidade de vida no trabalho
RH	Recursos Humanos
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TI	Tecnologia da informação
TQC	Controle da qualidade total
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UnB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura

Figura 1 Determinantes da qualidade de vida no trabalho.....	58
--	----

Gráfico

Gráfico 1 Distribuição da amostra por gênero.....	81
Gráfico 2 Distribuição da amostra por idade.....	81
Gráfico 3 Distribuição da amostra por estado civil.....	82
Gráfico 4 Distribuição da amostra em relação ao número de dependentes..	83
Gráfico 5 Distribuição dos respondentes por escolaridade.....	83
Gráfico 6 Distribuição da amostra por tempo de atuação profissional.....	84
Gráfico 7 Distribuição da amostra em relação ao cargo que ocupa.....	84
Gráfico 8 Distribuição da amostra por faixa de renda.....	85
Gráfico 9 Distribuição da amostra por ramo de atividade da organização....	85
Gráfico 10 Distribuição da amostra por situação profissional.....	86
Gráfico 11 Pontuações médias das dimensões do QVT.....	93

Quadros

Quadro 1 Diferenças entre as Escolas Italiana e Americana.....	22
Quadro 2 Queda da Escola Europeia e Ascensão da Americana.....	23
Quadro 3 Comparativo das demandas de competências do profissional contábil.....	35
Quadro 4 Modelo de Belanger (1973).....	49
Quadro 5 Modelo de Westley (1979): raízes da qualidade de vida no trabalho.....	50
Quadro 6 Modelo de Walton (1973) para aferição da QVT (1973).....	52
Quadro 7 Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983).....	56
Quadro 8 Modelo de Hackman e Oldhan (1975).....	57
Quadro 9 Síntese das principais pesquisas e estudos sobre QVT realizados no Brasil.....	60
Quadro 10 Variáveis abordadas pelos autores de QVT.....	71

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Estatística descritiva das questões.....	87
Tabela 2 Tabela de conversão da escala.....	90
Tabela 3 Estatística descritiva das dimensões.....	91
Tabela 4 Teste de normalidade.....	92
Tabela 5 Resultados do teste Kruskal-Wallis.....	95

SUMÁRIO¹

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 História e evolução da Contabilidade.....	16
2.2 A Contabilidade no Brasil.....	25
2.3 A Contabilidade na atualidade.....	27
2.4 O futuro da Contabilidade.....	28
2.5 O profissional contábil.....	29
2.5.1 As obrigações acessórias.....	31
2.6 O novo perfil do profissional contábil frente à modernidade.....	33
2.7 Qualidade de vida: conceituação.....	39
2.8 Origem e desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho.....	40
2.8.1 Conceitos de qualidade de vida no trabalho.....	42
2.8.2 Objetivos e importância da QVT.....	45
2.8.3 Modelos e fatores determinantes de QVT.....	48
2.8.3.1 Modelo de William Westley.....	49
2.8.3.2 Modelo de Walton: marco teórico.....	51
2.8.3.3 Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983).....	55
2.8.3.4 Modelo de Hackman e Oldhan.....	56
2.8.4 QVT como humanização nas empresas.....	58
2.9 Pesquisas sobre QVT.....	59
2.9.1 Síntese das pesquisas no Brasil.....	59
2.9.2 Síntese das pesquisas internacionais.....	69
3 METODOLOGIA.....	72
3.1 Tipo de pesquisa.....	72
3.2 Universo, amostra e instrumento de coleta de dados.....	73
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	80
4.1 Caracterização e perfil da amostra.....	81

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas.

4.2 Estatística descritiva.....	86
4.3 Teste de normalidade.....	92
4.4 Teste de hipóteses.....	93
4.5 Teste de Wilcoxon.....	95
5 CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES DA PESQUISA E RECOMENDAÇÕES....	97
REFERÊNCIAS.....	101
ANEXOS E APÊNDICES.....	109

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido discutida de forma intensa nos meios acadêmicos e nas organizações. Casaroto e Pires (2001, p. 14) afirmam que “a qualidade não é um meio, mas sim um fim, um resultado”.

Uma grande preocupação do homem foi a busca de um termo que melhor definisse a QVT. Rodrigues (1994) afirma que a QVT foi motivo de indagações e debates ao longo dos anos, mesmo que com outras denominações e envolvendo situações diversas. Mas, mesmo assim, pouco tem se falado da qualidade de vida do profissional contábil.

Em seus estudos, Oliveira (2007) constatou que, devido à necessidade de cumprimento de prazos impostos ao contador, este não tem como exigir da organização a adoção de modelos de gestão que contribuam para melhor qualidade de vida no seu trabalho e, conseqüentemente, seu bem-estar social.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93), “os empregados que possuem vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou mais significativo meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais”. Assim, a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, pois ela assume ampla dimensão na vida do homem. Tal situação torna-se agravante para o profissional contábil, uma vez que este tem jornada de trabalho acima do normal (oito horas diárias), havendo épocas em que chega a trabalhar acima de 15 horas diárias.

O desenvolvimento tecnológico e o intenso movimento pela qualidade e produtividade trazidos pela industrialização obrigaram as organizações a se modernizarem para permanecerem no mercado tão competitivo. Problemas foram, então, encontrados na relação empresa e empregado, vez que este tornou-se apenas um simples executor de tarefas, ficando em segundo plano o

seu bem-estar, além de ter reduzido seu potencial de atuação (RODRIGUES, 1994).

Sabe-se que o grande diferencial e a vantagem competitiva das organizações decorrem das pessoas que nelas trabalham, pois são elas que produzem, que vendem e servem ao cliente. Para trabalhar efetivamente com pessoas, há de se entender o comportamento humano, porém, precisam-se conhecer os vários sistemas e práticas disponíveis para construir-se uma força de trabalho qualificada.

A QVT é mais que um conjunto de instrumentos e técnicas; é uma postura nova diante do trabalho, que busca essencialmente preservar a saúde da organização. Pode-se utilizar a QVT como uma proposta de humanização do trabalho e busca de equilíbrio dos interesses entre empregados e empregadores (MORAES *et al.*, 1989).

A discussão em torno desse tema se faz importante, pois o bom desempenho dos empregados é a unidade básica para que haja qualidade, produtividade e lucro na empresa. Segundo ressalta Rodrigues (1994), a qualidade e produtividade da organização dependem diretamente dos trabalhadores com os quais ela mantém relação. Sendo assim, só há organização com qualidade quando há qualidade nas condições que são oferecidas aos trabalhadores. Neste caso, as empresas precisam conhecer e trabalhar as necessidades dos seus empregados, na sua dimensão técnica e humana, para que estes possam atingir o bem-estar social.

De acordo com Fernandes (1996), a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os trabalhadores se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

A profissão contábil requer muita responsabilidade, uma vez que o profissional de Contabilidade, além dos conhecimentos técnicos necessários para o exercício da profissão, deve conhecer os ambientes interno e externo das organizações e suas relações de comportamento humano, social e econômico. Devem, também, ser conscientes e responsáveis, exercendo a profissão com responsabilidade e ética, pois devido às novas formas de expressão contábil, a exemplo do Balanço Social

e do Passivo Ambiental, as informações fornecidas pela contabilidade impactam na vida econômica e social do país (FIGUEIREDO; FABRI, 2000).

O proposto deste estudo nasceu da reflexão acerca da importância do profissional de Contabilidade nas organizações, profissão essa que acompanha o pesquisador desde sua formação técnica, que a desenvolve há mais de 36 anos em organizações de pequeno, médio e grande portes. Assim, surgiu o interesse em conhecer a qualidade de vida no trabalho desse profissional e a interferência desta no seu bem-estar.

Em face do exposto, com base no modelo de Walton (1973), levantou-se a questão: **de que forma a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para o bem-estar dos profissionais de Contabilidade?**

Diante deste problema, o objetivo geral do estudo foi avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho percebido pelos profissionais de Contabilidade em organizações de pequeno e médio portes, localizadas em Belo Horizonte - Minas Gerais. Para isso, realizou-se uma revisão da literatura sobre a qualidade de vida no trabalho.

Para cumprir o objetivo geral do estudo, os seguintes objetivos específicos foram definidos:

- Resgatar os principais estudos e pesquisas de QVT.
- Analisar a QVT do profissional contábil em seu trabalho, utilizando modelo de Walton (1973).
- Verificar se a QVT afeta o bem-estar dos profissionais de Contabilidade, utilizando o modelo de Walton (1973).

Com o intuito de delimitar melhor a pesquisa e atingir os objetivos propostos, foi realizado estudo de caráter quantitativo a partir da aplicação de questionário desenvolvido com profissionais de Contabilidade atuantes em organizações de pequeno e médio portes situadas em Belo Horizonte.

Espera-se que esta pesquisa: seja relevante no desenvolvimento da QVT dos profissionais de Contabilidade, visando propiciar ascensão ao seu bem-estar; que as evidências empíricas encontradas possibilitem mais compreensão da temática proposta, podendo, desta maneira, auxiliar no desenvolvimento das ações na empresa no que diz respeito aos dados sociodemográficos; e que as conclusões encontradas contribuam com as organizações agregando valor a esse campo do conhecimento, na medida em que este estudo poderá melhorar a compreensão deste tema relacionado aos valores organizacionais que estão emergindo da atuação coletiva por parte das organizações (CAMPOS, 2010).

O estudo está organizado em cinco capítulos. O primeiro contempla a apresentação do trabalho e do tema, o problema de pesquisa, o objetivo principal e objetivos secundários, a justificativa e, por fim, a relevância do estudo.

O capítulo dois foi disposto em quatro seções. A primeira informa a história e a evolução da Contabilidade e a profissão contábil, destacando suas atribuições e sua importância nas organizações; a segunda trata dos conceitos sobre QV; a terceira seção aborda a QVT: sua origem, evolução e concepção, oferecendo um mapeamento na tentativa de identificar os pontos de encontro com a qualidade de vida pessoal, apresentando, em seguida, os conceitos, modelos e critérios de investigação sobre o tema; e, por fim, a quarta seção faz uma síntese das pesquisas nacionais e internacionais sobre QVT.

O terceiro capítulo descreve a metodologia aplicada para a realização deste estudo, apresentando as técnicas e os procedimentos utilizados.

O quarto capítulo demonstra os resultados encontrados após a aplicação do instrumento de pesquisa e estudo bibliográfico.

Por fim, o quinto capítulo abarca as conclusões, limitações do estudo e recomendações para pesquisas posteriores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A estrutura do referencial deste estudo está dividida em quatro seções, denominadas: “História e evolução da Contabilidade”, “Qualidade de vida: conceituação”, “Origem e desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho”, “Pesquisas sobre qualidade de vida”, cada qual com seus respectivos itens que tratam de seus assuntos específicos.

Buscando diagnosticar a QVT dos profissionais de Contabilidade, é preciso situá-la no contexto histórico profissional. Assim sendo, traça-se a seguir breve descrição da evolução histórica da Contabilidade e também da profissão do profissional contabilista e o perfil desejado pelas organizações num âmbito nacional.

2.1 História e evolução da Contabilidade

Estudar História é adquirir consciência do mundo e dos homens. Consciência do que fomos para transformar o que somos (COTRIM, 1994, p. 9).

Para Marion (1998a, p. 21), “os primórdios da Contabilidade resumem-se praticamente nos primórdios do homem primitivo (inventariando) seu rebanho”.

Em relação à definição de Contabilidade, Marion (2003) afirma que ela é tão antiga quanto a origem do homem. Em Gêneses, primeiro Livro da Bíblia, é narrada uma competição no crescimento da riqueza (rebanho de ovelhas) entre Jacó e seu sogro Labão, cerca de 4.000 a.C. Para saber se a riqueza de Jacó crescia mais do que de Labão, era necessário, mesmo que rudimentar, um controle quantitativo.

Segundo Ludícibus e Marion (2000), a Contabilidade existe desde o início da civilização, há cerca de 4.000 a.C, com o objetivo de controlar a riqueza do

homem e de avaliar os acréscimos e decréscimos ocorridos em sua riqueza. Enfim, avaliar as mudanças de seu patrimônio num determinado momento. Desde então, o homem começou a utilizar métodos de controle.

Mas, como o homem poderia contar e avaliar o seu rebanho se não existiam a escrita, os números e a moeda? De acordo com Ludícibus e Marion (2002), o homem começou a inventariar seu rebanho utilizando pedras. Cada pedra equivalia a uma ovelha. Desta forma, ele possuía meios de controlar a variação ocorrida, comparava o conjunto de pedras atual com o anterior. O homem podia determinar se o resultado era positivo ou negativo. Pode-se observar tal necessidade até mesmo do ponto de vista teológico, no qual a narrativa da criação descrita na Bíblia (livro de Gênesis 1,1-31) mostra a preocupação do homem em identificar sua origem, o ambiente e os seres que dele fazem parte, para controlá-los, conhecê-los e posteriormente utilizá-los em benefício próprio.

A narrativa evidencia a busca do homem em desvendar o mistério da criação do céu e da terra, da luz, do firmamento, dos astros, dos seres vivos e do próprio homem.

Então Deus disse: "Façamos o homem à nossa imagem e semelhança. Que ele domine os peixes do mar, as aves do céu, os animais domésticos, todas as feras e todos os répteis que rastejam sobre a terra". E Deus criou o homem à Sua imagem; à imagem de Deus Ele o criou; e os criou homem e mulher. E Deus os abençoou e lhes disse: "Sejam fecundos, multipliquem-se, encham e submetam a terra; dominem os peixes do mar, as aves do céu e todos os seres vivos que rastejam sobre a terra". E Deus disse: "Vejam! Eu entrego a vocês todas as ervas que produzem semente e estão sobre toda a terra e todas as árvores em que há frutos que dão semente: tudo isso será alimento para vocês. E para todas as feras, para todas as aves do céu e para todos os seres que rastejam sobre a terra e nos quais há respiração de vida, eu dou a relva como alimento". E assim se fez. E Deus viu tudo o que havia feito, e tudo era muito bom. Houve uma tarde e uma manhã: foi o sexto dia" (BÍBLIA SAGRADA, 1982).

A partir desse trecho, identifica-se o homem como proprietário do mundo (seu patrimônio natural) e sua preocupação em quantificá-lo e mensurá-lo.

O Livro de Jó, considerado o mais antigo da Bíblia, apresenta descrição detalhada e exata da riqueza de Jó, que na época era tido como o homem mais rico do Oriente, o que indica que, conforme Marion (2003), tinha um excelente contador.

Contabilidade é a ciência que estuda e controla o patrimônio das empresas, do ponto de vista econômico e financeiro, observando seus aspectos quantitativos e qualitativos, suas alterações, com o “objetivo de fornecer informações sobre o estado patrimonial e suas variações em determinado período” (FRANCO; MARRA, 2000, p. 23).

Marion (2003) ainda relata que, em épocas remotas, o profissional contábil era requisitado para a função de registrar e guardar os livros que continham as movimentações dos detentores de riquezas, mas, com a evolução da ciência contábil, o avanço tecnológico e a reestruturação do trabalho, as exigências das organizações têm aumentado no mesmo ritmo das mudanças econômicas, sociais e legais. Exige-se mais do contador, quer seja ele um funcionário, um diretor ou sócio de uma empresa contábil.

A Contabilidade é uma Ciência Social, conforme Sá (2006), porque ela cuida do patrimônio do homem e de suas riquezas, que são alterados com o passar do tempo, ou seja, as demonstrações podem ser modificadas pelas ações das pessoas físicas ou jurídicas detentoras desses patrimônios e riquezas.

O contador é parte integrante e interessada em todas as mudanças que estão ocorrendo no cenário da Contabilidade e o sucesso na profissão depende da capacidade de interpretar corretamente a legislação, senso de organização e controle, visão gerencial, conhecimento em informática, entre outras qualificações. Sendo a função constantemente reformulada, é primordial manter-se atualizado e submeter-se constantemente à reciclagem profissional para agregar valor a seu trabalho (MARION, 2006).

Figueiredo e Fabri (2000, p. 24) referem que “o profissional de Contabilidade deve estar capacitado para o domínio da linguagem dos negócios, pois é ele o responsável pela geração de informações seguras e fundamentais para o processo decisório e estratégico das organizações”. Ele caracteriza-se como um profissional, lúcido, crítico e ético, capacitado para liderar, planejar, organizar e

gerenciar atividades contábeis das organizações. Esses autores completam afirmando que os profissionais de Contabilidade devem estar aptos às mudanças e futuras oportunidades profissionais e à constante adequação à realidade sociopolítica e econômica. Em face do exposto, a presente pesquisa tem como objetivo geral investigar e avaliar se a qualidade de vida no trabalho interfere no bem-estar e no aumento da produtividade dos profissionais de Contabilidade.

A história da Contabilidade e a história do homem estão diretamente ligadas. Durante a evolução do homem (civilização, humanidade, sociedade, etc.), ficou em evidência a necessidade do mesmo em controlar quantitativa e qualitativamente seu patrimônio, que, conforme relato de Sá (1997, p. 48), “antes mesmo que o homem soubesse escrever e calcular manifestou em inscrições e pinturas suas noções de qualidade e quantidade das coisas”.

À medida que o homem começou a viver em sociedade, outras situações como a produção de bens variados, as trocas, empréstimos e despesas foram aumentando seu patrimônio e tornando mais complexos os registros, surgindo a necessidade de aprimorar o controle. Para Ludícibus e Marion (2002), os primeiros registros contábeis conhecidos estão descritos no período mnemônico², no qual aparecem símbolos gravados em barro ou placas de argila que serviam para controle e como relatórios, ensejando o desenvolvimento da escrita contábil.

Para os sumero-babilônios, o aperfeiçoamento em registrar fatos que alcançavam a riqueza [...] de tal forma evoluiu que já havia escolas que ensinavam escrituração e já existia a profissão de contabilista, os auxiliares eram denominados de *Dubsar* e os chefes e encarregados responsáveis do serviços de *Pa-Dub-Mah* (SÁ, 1994, p. 14).

Ainda segundo Sá (1994), a descoberta do papiro, pelos egípcios, deu origem aos livros contábeis. Eles também consideravam o “escriba” a mais importante das profissões. O progresso dos meios de escriturar - do osso para a argila e da argila para o papiro - demonstra o avanço técnico dos registros. Duas evoluções se destacam naquela época: a aparição do livro de registros e do critério matricial

² Símbolos e/ou sinais gráficos referentes à memória do indivíduo.

(um só registro, com dupla classificação). Outras evoluções foram observadas de forma lenta ao longo dos séculos.

O surgimento da moeda foi um fator que influenciou o progresso das formas rudimentares de Contabilidade, aproximadamente, do ano 2000 a.C. De acordo com Ludícibus (2004, p. 35), era “a troca pura e simples de mercadorias, os negociantes anotavam as obrigações, os direitos e os bens perante terceiros; tratava-se de um mero elenco de inventário físico, sem avaliação monetária”.

Para Ludícibus (2000), a existência da Contabilidade está diretamente ligada às manifestações artísticas de pinturas de animais em paredes e tetos de cavernas, como as encontradas em Lascaux, na França, e em Altamira, na Espanha.

O progresso da Contabilidade está associado diretamente ao grau de desenvolvimento comercial, social e institucional das sociedades. Ludícibus (2000, p. 31-32) reporta:

A Contabilidade teve seu florescer, como disciplina adulta e completa, nas cidades italianas de Veneza, Gênova, Florença, Pisa e outras. Estas cidades e outras da Europa fervilhavam de atividade mercantil, econômica e cultural, mormente a partir do século XIII até o início do século XVII. Representaram o que de mais avançado poderia existir, na época, em termos de empreendimentos comerciais e industriais incipientes. [...] Pacioli escreveu seu famoso “*Tractatus de Computis et Scripturis*”, provavelmente a dar uma exposição completa e com muitos detalhes, ainda hoje atual, da Contabilidade.

A escola italiana de Contabilidade cresceu com o interesse de camadas de estudantes que, envolvidos em discussões entre adeptos de uma corrente e outra, acompanhavam o desenvolvimento da Contabilidade, despontando trabalhos de real valor para a época. Ludícibus (2000) comenta que o processo produtivo, baseado em concepções generalizantes de algumas mentes privilegiadas, resulta em trabalhos repetitivos, excessivamente teóricos, que levam à livre difusão de ideias.

Decai a escola italiana, devido, talvez, à falta de aplicação e comprovação de algumas de suas ideias e também em função do excessivo culto de personalidades, que se desenvolveu entre os mestres e discípulos. Para Ludícibus

(2000), mediante os principais acontecimentos mercantis e culturais na Europa e principalmente na Itália, “iniciava-se, assim, um largo período de domínio da que se chamou ‘Escola Italiana’, em particular, europeia, em geral, de Contabilidade””. Esse foi o ponto inicial da Contabilidade como Ciência Social. Porém, a origem, a expansão e o domínio da Escola Europeia se fizeram apenas no campo teórico. Com o passar do tempo, vários fatores influenciaram negativamente a Escola Europeia, inclusive a ascensão econômica e cultural norte-americana, que originou a Escola Contábil Norte-americana.

Segundo o autor, enquanto declinavam as escolas europeias, floresciam as escolas norte-americanas com suas teorias e práticas contábeis, favorecidas não apenas pelo apoio de uma ampla estrutura econômica e política, mas também pela pesquisa e trabalho sério dos órgãos associativos. O surgimento do *American Institut of Certield Public Accoutantts* foi de extrema importância no desenvolvimento da Contabilidade e dos princípios contábeis; várias associações empreenderam muitos esforços e grandes somas em pesquisas nos Estados Unidos. Havia total integração entre acadêmicos e os já profissionais da Contabilidade, o que não ocorreu com as escolas europeias, onde as universidades foram decrescendo em nível e em importância.

A criação de grandes empresas, como as multinacionais ou transnacionais, por exemplo, que requerem representativos capitais, de muitos acionistas, foi a causa primeira do estabelecimento das teorias e práticas contábeis, que permitissem correta interpretação das informações, por qualquer acionista ou outro interessado, em qualquer parte do mundo. Segundo Iudícibus e Marion (2002, p. 35), “com a ascensão econômica do colosso norte-americano, o mundo contábil volta a sua atenção para os Estados Unidos, principalmente a partir de 1920, dando origem ao que chamam de Escola Contábil Norte-americana”.

O surgimento das gigantescas *Corporations*, principalmente no início do século atual, aliado ao formidável desenvolvimento do mercado de capitais e ao extraordinário ritmo de desenvolvimento que aquele país experimentou e ainda experimenta, constitui um campo fértil para o avanço das teorias e práticas contábeis norte-americanas (IUDÍCIBUS, MARION, 2002, p. 35).

O QUADRO 1 exibe as principais diferenças entre as escolas italiana e americana.

QUADRO 1
Diferenças entre as Escolas Italiana e Americana

Escola Italiana	Escola Americana
Processo mais detalhado de pesquisa. Não define objetivos lógicos, proporcionando a livre difusão de ideias.	Processo resumido de pesquisa. Leva ao estudo lógico e ao cumprimento dos princípios preestabelecidos, uma vez que o objeto final é conhecido.
Escola personalista, voltada para estudos teóricos, restritos à classe contábil.	Preocupação em conhecer bem as necessidades de informações dos vários usuários.
Ênfase na teoria das contas, no uso das partidas dobradas e muita disciplina na planificação das contas.	Mais flexibilização no raciocínio contábil, facilitando, inclusive, a contabilidade gerencial. Falha na sistematização no plano de contas.
Teoria do débito e crédito, supondo a existência de pessoas no lugar de contas, para a explicação das partidas dobradas.	Partidas dobradas são explicadas como resultado de um raciocínio algébrico.

Fonte: Iudícibus e Marion (2002).

O saldo deixado pela escola italiana de Contabilidade é altamente positivo, elevando a imagem da Contabilidade, enquadrando-a como elemento fundamental da equação aziendalista, sendo um instrumento básico de gestão e não um simples método de registro (IUDÍCIBUS; MARION, 2002).

O início do século XX presenciou a queda da Escola Europeia (italiana) e a ascensão da Escola Norte-americana no mundo contábil. Iudícibus e Marion (2002) apresentam alguns motivos que levaram à mudança do cenário internacional da Contabilidade, conforme apresentado no QUADRO 2.

QUADRO 2

Queda da Escola Europeia e Ascensão da Americana

Algumas razões da queda da Escola Europeia (Italiana)	Algumas razões da ascensão da Escola Norte-americana
1. Excessivo culto à personalidade: grandes mestres e pensadores da Contabilidade ganharam tanta notoriedade que passaram a ser vistos como “oráculos” da verdade contábil.	1. Ênfase ao usuário da informação contábil: a Contabilidade é apresentada como algo útil para a tomada de decisões, evitando-se endeuá-la demasiadamente; atender os usuários é o grande objetivo.
2. Ênfase à contabilidade teórica: as mentes privilegiadas produziam trabalhos excessivamente teóricos, apenas pelo gosto de serem teóricos, difundindo-se ideias com pouca aplicação prática.	2. Ênfase à contabilidade aplicada: principalmente à Contabilidade gerencial. Ao contrário dos europeus, não havia preocupação com a teoria das contas ou querer provar que a Contabilidade é uma ciência.
3. Pouca importância à auditoria: principalmente na legislação italiana, o grau de confiabilidade e a importância da auditoria não eram enfatizados.	3. Bastante importância à auditoria: como herança dos ingleses e transparência para os investidores das sociedades anônimas (e outros usuários) nos relatórios contábeis, a auditoria é muito enfatizada.
4. Queda do nível das principais faculdades: principalmente as faculdades italianas, superpovoadas de alunos.	4. Universidades em busca de qualidade: grandes quantias para as pesquisas no campo contábil, o professor em dedicação exclusiva, o aluno em período integral valorizaram o ensino nos Estados Unidos.

Fonte: Iudícibus e Marion (2002).

Marion (2001, p. 39) afirma que o que propiciou a mudança da escola Italiana para a Escola Americana no Brasil foi a entrada das empresas de auditoria que acompanhavam as multinacionais instaladas no país. A mudança no ensino da Contabilidade efetivamente se concretizou em 1964, quando houve aqui a inversão da direção contábil, adotando-se o método didático pedagógico norte-americano. Passou-se da teorização para a preocupação com o mercado de trabalho e para a própria tendência da Contabilidade em nível de legislação governamental. Razoável desenvolvimento da profissão contábil no Brasil só se iniciou a partir do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, que criou o Conselho Federal de Contabilidade e definiu as atribuições dos contadores, técnicos de contabilidade e guarda-livros.

Segundo Gomes (1978, p. 7-8):

A equiparação do “guarda-livros”, isto é, do praticante de Contabilidade, sem escolaridade formal em Ciências Contábeis, do técnico de Contabilidade (nível médio, formado pelas Escolas Técnicas Comerciais), ao profissional de formação universitária – contador – originou uma perda de prestígio em relação às outras profissões. Esta diferença de *status* teria provocado o afastamento da profissão de um grande contingente de jovens talentosos, que teriam ajudado a modificar aquela visão puramente escritural da Contabilidade, para uma visão mais criativa e superior.

Na década de 1960, diversos atos legislativos, tais como a Lei Orçamentária (Lei 4.320), a Lei da Reforma Bancária (Lei 4.595/64), a Lei do Mercado de Capitais (Lei 4.728/65) e a Reforma Administrativa (Decreto-Lei 200/67), resultaram em melhores controles fiscais, tanto para os órgãos públicos, como para as empresas particulares, alterando de modo radical o *modus operandi* dos profissionais de Contabilidade. Tudo isso passou a exigir desse profissional aquisição constante de conhecimentos específicos sobre consolidação de balanços, correção monetária, capital acionário, entre outros, com vistas a usufruir as vantagens oferecidas pela rápida expansão do mercado de trabalho.

Marion (1998b) afirma que na área de negócios a linguagem universal é a Contabilidade. É mister conhecê-la para se comunicar no mundo dos negócios. Dessa forma, conclui-se que a profissão contábil está cada vez mais presente no mundo empresarial moderno.

Há necessidade de se conhecer o presente e o futuro com a perspicácia de saber o momento de participar e avançar. Segundo Koliver:

[...] Esta década exigirá do contador, além de conhecimento profundo, abrangente e atualizado em Contabilidade, cultura humanística e domínio das ciências comportamentais; um cidadão com uma visão mais aberta do mundo, capaz de adaptar-se facilmente a cenários cambiantes e que aceite a educação continuada como condição de vida (KOLIVER, *apud* SCWEZ, 2001).

Para Marion (1998a), há necessidade de repensar-se a Contabilidade diante da nova economia que se apresenta, dos avanços tecnológicos, do crescimento da informação sem fronteiras, reposicionando o profissional da área mediante alguns

comportamentos tradicionais, como: a recusa em avançar o limite restrito da apuração contábil, a limitação do trabalho nos aspectos fiscais, tributários e jurídicos, a tendência a moldar o cliente em função do Poder Público, e não de sua necessidade, e a não-intervenção como consultor nas pequenas e médias empresas. O autor ainda percebe a necessidade de mudanças, não apenas nas empresas e nos profissionais de Contabilidade, mas no ensino das faculdades de Ciências Contábeis, que precisa ser revisado e atualizado, visando ao atendimento da evolução e da tecnologia no âmbito mundial, tornando o currículo do curso de Ciências Contábeis, uma resposta ao desafio das mudanças, mostrando novas tendências educacionais para o profissional de Contabilidade do século XXI. As reformas necessárias são profundas, pois envolvem posturas já consagradas e quebra de parâmetros.

Diante do exposto, identifica-se a presença do conhecimento adquirido por experiências, assim como da teoria advinda dessas experiências na formação intelectual do novo profissional de Contabilidade, possibilitando a compreensão da essência dos problemas nas organizações e se posicionando de forma diferenciada no processo de tomada de decisão (MARION, 1998a).

Apresentar a construção do conhecimento, da educação ao conhecimento contábil, numa trajetória de evolução faz-se necessário demonstrar que o aprendizado é um processo adquirido ao longo do tempo e que não termina, sempre proporcionando novas teorias que levarão a novas pesquisas e a novos conhecimentos (MARION, 1998a).

2.2 A Contabilidade no Brasil

Para Sá (1994), a vinda da família real portuguesa para o Brasil aumentou a atividade colonial, exigindo, assim, melhor controle do gasto e da renda dos estados. Constituiu-se o Erário Régio ou o Tesouro Nacional e Público, juntamente com o Banco do Brasil (1808). Os responsáveis pela arrecadação, distribuição e administração fiscal e financeira eram os inspetores, contadores e procuradores fiscais.

Inicialmente, o Brasil, sofreu forte influência da Escola Europeia de Contabilidade, com a criação, em 1902, da Escola de Comércio Álvares Penteado. Porém, com a inauguração, em 1946, da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP), a Escola Americana começou a infiltrar-se no país, com professores dedicando-se em tempo integral ao ensino e à pesquisa (MARION, 1998b).

Entre 1920 e 1940, Marion (1998b) ressalta, ainda, que as empresas comerciais e industriais tinham o seu “guarda-livros”, profissional com pouca formação técnica que aprendera na prática o ofício. Sob sua responsabilidade estavam a contabilidade da empresa, a escrituração, contratos, preenchimento de cheques, pagamentos e recebimentos.

O Decreto-Lei 9.295 criou, em 27 de maio de 1946, o Conselho Federal de Contabilidade. Os Conselhos Regionais de Contabilidade definiam as atribuições de contador e técnico em contabilidade, com a finalidade de regulamentar, habilitar e fiscalizar o exercício da profissão contábil. Porém, a profissão não tinha o mesmo prestígio e *status* em relação aos outros cursos de nível superior, como Direito, Medicina e Economia. Seu desenvolvimento foi prejudicado e deixou de receber a contribuição de jovens que poderiam ajudar no progresso e avanço da profissão (MARION, 1998b).

A Resolução 321/72, publicada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), divulga a expressão “princípios contábeis” sob a influência da Escola Norteamericana e torna obrigatória a sua utilização pelas companhias abertas sem, no entanto, definir formalmente quais eram os princípios. Apenas em 1993 a Resolução 750 do CFC define os sete princípios fundamentais: entidade, continuidade, custo como base de valor, prudência, competência, objetividade e atualização monetária (MARION, 1998b).

A evolução da Contabilidade, como descrito por Ludícibus e Marion (2002), acompanhou o crescimento da economia e as mudanças ocorridas nas grandes empresas que começavam a abrir o capital e a negociar suas ações nas bolsas de valores. Surge então, em 1976, a Lei nº. 6.404, denominada Lei das

Sociedades por Ações, criada para normatizar os princípios contábeis no Brasil e disciplinar as companhias abertas. A Contabilidade passa a ser vista como um sistema de informação mais sofisticado, as demonstrações contábeis são aprimoradas, além do balanço patrimonial. São publicadas também a demonstração do resultado do exercício, demonstração dos lucros e prejuízos acumulados, demonstração de origem e aplicação de recursos e demonstração das mutações do patrimônio líquido.

Na visão de Ludícibus e Marion (2002, p. 281), “pode-se afirmar que nossa legislação contábil, no que se refere às demonstrações contábeis que devem ser publicadas todo ano, principalmente para as sociedades de capital aberto, é uma das mais aperfeiçoadas do mundo”.

A nova Lei das Sociedades por Ações nº. 11.638 foi aprovada em 28 de dezembro de 2007 e aprimora muitos procedimentos e práticas contábeis adotados no Brasil. E em seu parágrafo 5º, no artigo 177, determina que as demonstrações contábeis devem ser elaboradas de acordo com os padrões internacionais de Contabilidade.

Pode-se concluir que a Contabilidade no Brasil teve representativo avanço nos últimos anos, principalmente no final do ano de 2007, conforme citado anteriormente. Em face dessas alterações, o subitem 2.6 apresenta esse contexto de mudanças.

2.3 A Contabilidade na atualidade

Conforme descrito por Marion (2006), a Contabilidade é um forte instrumento para a tomada de decisão empresarial. O profissional contábil conta, hoje, com os avanços tecnológicos e a evolução dos veículos de comunicação como meios para fornecer informações mais precisas da posição financeira e patrimonial das organizações, mesmo quando não se encontra presente dentro de um escritório. O impacto dessas mudanças produz alterações nos processos e ferramentas para

a execução das atividades necessárias ao processamento de dados e a geração de informações.

A Contabilidade, na visão de Marion (2006), preocupa-se com o presente e o futuro das operações e de seus resultados sobre o patrimônio. A velocidade das informações está integrada com as demais funções da organização e a geração dos relatórios comerciais e contábeis é alimentada por dados fornecidos por todos os departamentos da organização.

Ainda segundo Marion (2006), a Contabilidade já possui um corpo teórico e um conjunto de convenções, princípios e procedimentos derivados de necessidades diversas da própria organização, da sociedade, do governo, dos investidores e clientes. Existe preocupação em manter a gerência informada a respeito das operações internas e externas do ponto de vista econômico, financeiro, legal e administrativo.

2.4 O futuro da Contabilidade

O ensino vem cada vez mais contribuindo para o desenvolvimento da ciência contábil, melhorando a formação de profissionais. De acordo com Ludícibus e Marion (2002), as mudanças ocorridas na legislação e nas organizações, a complexidade das atividades, a globalização e o avanço tecnológico influenciam demasiadamente o mundo dos negócios e as relações empresariais. Para regulamentar tais procedimentos, existem as normas contábeis, que servem como orientações a serem adotadas na geração de informações. Vigorando no Brasil e em diversos países, as normas contábeis objetivam impedir que cada profissional adote, a seu feitio, a tarefa de escriturar e informar. No Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade é o órgão competente e a representação máxima da classe contábil e tem a tarefa de normatizar a Contabilidade no país.

Ludícibus e Marion (2002, p. 36) afirmam que “a tendência é um rumo à harmonização internacional das normas contábeis, adotando o modelo

*International Accounting Standards Committee (IASC)*³, transformado em 2001 para *International Accounting Standards Board (IASB)*⁴. A qualidade das informações e a harmonização facilitarão a análise das demonstrações financeiras das organizações, em qualquer parte do mundo, sempre auxiliando na tomada de decisões.

2.5 O profissional contábil

O contador é ativo na empresa desde o momento de sua constituição até o processo de encerramento das atividades e o responsável pela estruturação contábil e planejamento fiscal/financeiro. Na visão de Marion (2006), o contador é capaz de medir o retorno do capital investido, produzir e gerenciar informações úteis sob o aspecto legal, gerencial e social, habilitando a empresa ou instituição a enfrentar as mais diversas situações.

Para Marion (2006), o profissional como elemento que integra a organização sofre forte pressão diante das constantes alterações da legislação, da evolução científica e tecnológica e das variações mercadológicas. Diante disso, assume ainda a função de oferecer à sociedade vários benefícios, incluindo baixos riscos ao investir e melhor destinação de recursos.

Divulgar a ação social da empresa é um desafio para o profissional contábil, conforme descrito por Ludícibus e Marion (2002). Saber determinar qual a melhor maneira e quais informações devem ser prestadas e o que deverá evidenciar são questionamentos que serão desvendados com a elaboração do balanço social, um relatório que tornará públicas todas as realizações e atitudes da organização no que diz respeito às relações humanas e sociais com os funcionários, fornecedores, clientes e toda a sociedade.

³ IASC - Comitê de Pronunciamento Contábil, criado em 1972 durante o 10º Congresso Intenacional de Contadores

⁴ IASB – Organização Internacional sem fins lucrativos que publica e atualiza as normas internacionais de contabilidade em lingua inglesa, criado em 01/04/2001 na estrutura do IASC

Os profissionais, de acordo com Marion (2006), podem ser denominados: a) **técnico em Contabilidade** – (válido até 2004) aquele que cursou a Contabilidade em nível técnico; b) **contador** – exerce a função contábil aquele que cursou o 3º grau (bacharel em Ciências Contábeis).

Segundo Marion (2006, p. 28): “ambos podem ser chamados de contabilistas e legalmente serem responsáveis pela contabilidade de uma organização, assinando balanços patrimoniais e demonstrações de resultado do exercício”. A Contabilidade proporciona ao profissional grandes oportunidades de atuação em áreas que podem ser vistas no ANEXO A.

Em todas as áreas de atuação, não deve o profissional contábil esquecer a ética profissional, pois o desempenho de suas funções exige que ele seja discreto e sigiloso e não se desvie da prática da honestidade e dignidade. Não pode haver negligência quanto ao zelo, diligência e honestidade, observando-se a legislação vigente e resguardando-se os interesses de seus clientes e/ou empregadores, sem prejuízo de dignidade e independência profissional (MARION, 1998a).

A responsabilidade do profissional abrange também a certeza de que o administrador se oriente por dados que interessam e informações que o levem a tomar a melhor decisão, prestar atenção a todos os *stakeholders* (clientes, fornecedores, empregados, acionistas e sociedade em geral), para que todos os objetivos primários da organização sejam alcançados (IUDÍCIBUS; MARION, 2002).

O profissional de Contabilidade pode percorrer um vasto caminho, apesar de especialistas do mercado e professores concordarem que a tendência é que o contador “assuma visão empresarial” decorrente da demanda pelas empresas por um gestor de informações contábeis que trabalhe analisando os dados contábeis e colaborando na tomada de decisões empresariais (IUDÍCIBUS; MARION, 2002).

Comungando da mesma ideia, Ott (2005) entende que o contador passa a ser visto como um assessor do empresário, perfil que cada vez mais está ligado à área de controladoria. Mas, segundo Ott, para isso o contador precisa

desenvolver competências para desempenhar o controle da gestão e gerir estratégias de custos. Ele cita como uma área interessante a de finanças, que está relacionada com a Contabilidade empresarial e com o orçamento; e como uma área valorizada as consultorias de planejamento tributário e legislação societária. Segundo ele, os professores observam que muitos alunos buscam os concursos públicos, provavelmente por causa da insegurança do mercado.

Para Ott (2005), a Contabilidade, assim como toda ciência de base social, renova-se à medida que a sociedade estabelece novos desafios à profissão, exigindo dela soluções. Segundo o professor, o desafio deve ser enfrentado por uma equipe com profissionais de diversas áreas, que para ele é outra tendência. “Antes a Contabilidade se resolvia sozinha”. Hoje ela existe para prestar contas à sociedade e basear decisões. Para isso, ingressa num terreno multidisciplinar.

Esse olhar multidisciplinar gera postura diferenciada frente às atribuições do profissional contábil. Entre essas atribuições, cabe ao contador informar as transações ao Fisco e as transações comerciais e financeiras aos órgãos públicos competentes. Essas obrigações, denominadas obrigações acessórias, são apresentadas no subitem 2.5.1.

2.5.1 As obrigações acessórias

Correia (2006) transcreve os artigos 113 e 115 do Código Tributário Nacional (CTN), que preveem e definem as obrigações tributárias, o primeiro; e o fato gerador da acessória, o segundo:

“Art. 113. A obrigação tributária é principal ou acessória.

1º A obrigação principal surge com a ocorrência do fato gerador, tem por objeto o pagamento de tributo ou penalidade pecuniária e extingue-se juntamente com o crédito dela decorrente.

2º A obrigação acessória decorre da legislação tributária e tem por objeto as prestações, positivas ou negativas, nela previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos.

3º A obrigação acessória, pelo simples fato da sua inobservância, converte-se em obrigação principal relativamente à penalidade pecuniária.

Art. 115. Fato gerador da obrigação acessória é qualquer situação que, na forma da legislação aplicável, impõe a prática ou a abstenção de ato que não configure obrigação principal.”

Desde janeiro de 2003, o número de obrigações tributárias acessórias, nos três níveis da federação (União, estado e município de São Paulo), cresceu pelo menos 24%. Só a Receita Federal, nesse período, passou a exigir cinco novas obrigações, um salto de 25% sobre as antigas. Uma das novas é o demonstrativo de arrecadação de contribuições sociais (DACON), cuja multa pelo não-cumprimento é de R\$ 5.000,00. Alguns dos prejudicados são os profissionais da Contabilidade: é deles a responsabilidade pelo atraso ou erro no cumprimento dos prazos (PICCININ; CONTENTE; LOPES, 2005).

Das obrigações acessórias, Carlos Piccinin, contador e economista, autônomo no ramo há 12 anos, desabafa:

Na situação como está, é provável que eu não aguento nem mais quatro meses. Nunca houve período pior para os contadores. Com toda a responsabilidade que tenho, estou praticamente trabalhando de graça: não posso repassar os custos aos clientes, inclusive porque entre os 30 que tenho, 10 já não me pagam (PICCININ; CONTENTE; LOPES, 2005,p.35).

Contente (2005), fornecedor de *softwares* para as empresas de Contabilidade, comenta que o volume de versões para a apresentação das obrigações é muito maior do que a capacidade do profissional em cumpri-las: “não há tempo hábil para o contador se adaptar: algumas obrigações acessórias e declarações são alteradas até quatro vezes em um mesmo mês e, em alguns casos, até mesmo no dia da entrega” (PICCININ; CONTENTE; LOPES, 2005, p. 65).

Lopes, auditor e sócio da Devout Auditoria e Consultoria Empresarial Ltda., concorda com Contente e acrescenta que nesse ritmo de alterações sua empresa corre o risco de fechar: “o meu caso é exatamente esse. Não posso repassar meus gastos aos clientes. Com essa quantidade de obrigações e mais as tantas versões que o governo vem editando, não dá tempo de fazer a contabilidade de outros clientes. A sobrecarga é muito grande”, esclarece Lopes. O faturamento de sua empresa é de R\$ 20 mil por mês, segundo informou o auditor. Quatro penalidades da DACON consumiriam todo esse lucro. “Mas por enquanto, ainda não perdemos nenhum prazo desta obrigação”, ressaltam Piccinin, Contente e Lopes (2005, p. 46).

O objetivo declarado do Governo em intensificar a exigência de obrigações acessórias é promover a chamada “autofiscalização”: o Poder Público “divide” o dever de fiscalizar com as próprias empresas. Alguns contabilistas criticam esse discurso, principalmente alegando que o caráter das obrigações acessórias está mais próximo do arrecadatário que propriamente fiscalizatório. “Fica a dúvida: será mesmo que o objetivo do governo é a autofiscalização ou será que a criação de tantas obrigações acessórias não é mais uma forma de buscar tirar dinheiro do contribuinte, que já se encontra sem a menor condição de arcar com a descabida carga tributária que inviabiliza qualquer empreendimento no Brasil?”, questiona o auditor Lopes. Hoje, no país, pelo menos sete obrigações acessórias preveem multa de R\$ 5 mil por mês de atraso, todas federais: contribuição de intervenção no domínio econômico - combustíveis (CIDE), declaração de crédito presumido (DCP), declaração especial de informações fiscais (DIF) - bebidas, cigarro e papel, declaração sobre atividade imobiliária (DIMOB) e declaração sobre cartões de crédito (DECRED) (PICCININ; CONTENTE; LOPES, 2005).

Para Contente (2005), o governo deveria consultar o contador antes de editar as versões de cumprimento das obrigações, “para que ele tome ciência das dificuldades de adaptações a tantas obrigações acessórias” (PICCININ; CONTENTE; LOPES, 2005, p. 81) (ANEXO B).

Em suma, o desenvolvimento tecnológico e a multiplicidade de informações, característicos do século XXI, exigem que o contador seja um profissional multidisciplinar. Os paradigmas atuais geram novos desafios e um olhar problematizador, capaz de analisar e intervir com criticidade sobre esses novos modos de ser e existir contemporâneos, é cada vez mais importante. Isso será aprofundado no subitem 2.6.

2.6 O novo perfil do profissional contábil frente à modernidade

Conforme evoluem os meios pelos quais a Contabilidade é feita, entende-se que as atribuições do profissional se modificam, visto que aquilo que pode ser feito pela “máquina” sem problemas dispensa o trabalho humano nesse sentido. A

afirmação de Cosenza (2001, p. 51) reforça tal ideia: "a tecnologia vem substituindo o esforço humano por máquinas no processamento da informação, com isso os livros contábeis e as regras práticas cederam lugar aos computadores e suas bases de dados".

Entretanto, Cosenza (2001) expõe que se percebe o profissional contábil com carências de competências que vão além do aspecto meramente quantitativo da informação. Seguindo essa linha de raciocínio, o autor salienta quatro características que demonstram a resistência do profissional a evoluir como demanda o cenário atual:

- Recusa-se, em geral, a avançar além do limite restrito à apuração contábil;
- limita-se a trabalhar os aspectos ligados a questões fiscais, tributárias e jurídicas;
- esforça-se mais em moldar o cliente, segundo as orientações do Poder Público, do que em atender às necessidades dos clientes;
- admite-se a intervir na área de consultoria de gestão para pequenas e médias empresas.

Atualmente, as habilidades técnicas e operacionais não se mostram suficientes para suprir as demandas existentes. Assim, segundo Scwez (2001, p. 72-73):

O mundo globalizado exige profissionais multifuncionais, eficientes e criativos, com visão de futuro [...] para sobreviver neste novo milênio, o profissional da Contabilidade deve possuir, além do conhecimento, qualidade fundamental, agilidade, perspicácia e disponibilidade para resolver problemas que surgem.

O autor citado entende, ainda, que aquele profissional que se nega a acompanhar a tendência deste milênio está inevitavelmente fadado à extinção, já que o mercado competitivo exige profissionais cada vez mais diferenciados e versáteis.

Com ideias semelhantes à dos autores anteriormente citados, Fari e Nogueira (2007, p. 122) comentam: "para esse novo profissional conquistar seu espaço no mercado de trabalho, não bastam somente características pessoais, exige-se constante busca de conhecimentos, não somente ligados à sua área específica, exige-se formação continuada". Os mesmos autores exprimem toda a amplitude

da Contabilidade e os diversos caminhos que o profissional pode seguir, relacionando a amplitude da ciência contábil com o conhecimento e habilidades desenvolvidas por esse profissional.

Existe, na atualidade, a necessidade de abandonar antigos parâmetros e trazer a Contabilidade ao patamar que a modernidade impõe. Para tal, é preciso conhecer os aspectos passados e presentes para se alcançar o que o futuro estabelece. Merlo (2006), ressaltando a importância de se comparar o que se esperava ontem do profissional de Contabilidade com o que lhe é exigido hoje e as demandas do futuro sobre sua atividade, apresenta o QUADRO 3.

QUADRO 3

Comparativo das demandas de competências do profissional contábil

Passado	Presente	Futuro
Baixa competitividade	Competitivo	Alta competitividade
Comércio tradicional	Relações comerciais complexas	Globalização/ desregulamentação
Ênfase na escrituração	Ênfase no registro	Ênfase nos negócios
Ensino comercial	Ensino técnico	Ensino de gestão
Busca pela padronização	Padronização legal	Adaptada aos negócios
Pouco envolvimento nos negócios	Acompanhamento da gestão	Proposição de soluções
Baixa complexidade das operações	Operações complexas	Operações virtuais
Não-utilização da TI	Uso intensivo da TI	<i>Business Intelligence</i>
Luta pelo reconhecimento	Profissão reconhecida	Profissão fundamental

Fonte: Merlo (2006).

O QUADRO 3 descreve de forma resumida a transição gradativa do profissional de “ontem” até o profissional do “amanhã”, sendo indicados diversos aspectos do profissional contábil e sua evolução ao longo do tempo. Quanto à competitividade, o autor indica baixo nível no passado, a qual evolui na atualidade e deve crescer ainda mais no futuro, visto que a demanda por profissionais tende a tornar-se cada vez mais seletiva. No que tange ao comércio, a evolução é clara, partindo-se do comércio tradicional, dotado de operações simples e de fácil mensuração, o que reflete em mais ênfase na escrituração. No contexto atual, de relações de mais complexidade, percebe-se que a simples escrituração não é mais suficiente,

ocorrendo, assim, mais ênfase no registro das operações. De tal ponto projeta-se um futuro de relações globais, cuja falta de regulamentação específica leva a Contabilidade a direcionar seu foco para os negócios, e não para meros registros das operações. Reforçando essas afirmações, Cosenza (2001, p. 54) evidencia:

Em décadas passadas, a Contabilidade foi significativamente impactada pela predominância de instrumentos voltados para os aspectos jurídicos e financeiros. Neste novo século, serão introduzidos instrumentos modernos, em que o fator domínio da informação representará grande vantagem concorrencial.

Ainda no QUADRO 3, Merlo (2006) destaca que, na Contabilidade praticada no passado, era buscada a padronização das práticas, que eram focadas na escrita e possuíam pouco envolvimento nos negócios, caracterizando-se pela baixa complexidade das operações. No presente, a padronização torna-se exigência legal, muitas vezes por motivos fiscais/tributários, havendo pouca preocupação com a geração de informações gerenciais, porém com mais acompanhamento da gestão dos negócios, visto que as operações são bem mais complexas. Para o futuro, a projeção é de padronização contábil adaptada aos negócios, voltada para o interesse da administração. Dessa forma, o profissional com mais envolvimento no negócio terá a capacidade e a incumbência de buscar soluções para os problemas encontrados. Quanto às operações, o avanço tecnológico assinala que serão feitas, cada vez mais, de forma virtual, como já vem acontecendo.

Merlo (2006) ainda faz menção à utilização de tecnologia da informação (TI) e ao processo de reconhecimento da profissão. Quanto à utilização de TI, é demonstrado que anteriormente não existia tal prática; na atualidade, devido à evolução das ferramentas tecnológicas, o uso de TI é frequente e intenso, além de primordialmente necessário. Para o futuro, o autor preconiza que será amplamente difundido o conceito de *Business Intelligence* (em português definido como inteligência competitiva). Sobre tal conceito, Jamil (2001) determina que os sistemas de inteligência competitiva abrangem diversas ferramentas e sistemas para análise, simulação e suporte à coleta de informações para uso no processo de decisão gerencial. Tratando do reconhecimento da profissão, ressalta-se que no passado lutou-se para obtenção do reconhecimento atualmente já alcançado,

porém a profissão contábil não é tão valorizada quanto outras. Para o futuro, espera-se alcançar a valorização da profissão, tornando-a fundamental e indispensável.

No Brasil, é evidente que, pela força do Poder Público, as informações geradas para usuários internos ganham mais importância que as informações geradas para auxiliar a tomada de decisão dos gestores, que ficam em segundo plano. Desse modo, o profissional contabilista fica preso a rotinas, que não refletem as necessidades da empresa. Em outros países, a Contabilidade é julgada como imprescindível na vida de uma organização empresarial, sem a qual o gestor fica impossibilitado de tomar decisões com segurança. Partindo desse pressuposto, percebe-se que a Contabilidade assume papel muito importante na gestão das empresas e o conhecimento do profissional faz acentuada diferença na interpretação dos fenômenos ocorridos envolvendo as empresas (MERLO, 2006).

A importância da Contabilidade para a gestão e o processo de decisão encontra-se justamente na informação contábil gerada. Assim, pode-se afirmar que, para que as decisões sejam tomadas com segurança, demandam-se informações confiáveis e de qualidade. Sobre tal enfoque, “é possível afirmar que a informação é um recurso primordial para a tomada de decisão” (GUIMARÃES; ÉVORA, 2004, p. 74).

Marion (2001, p. 7,11) destaca sobre a Contabilidade no processo decisório:

Para manter a sua relevância decisório, o modelo contábil financeiro precisa ser estendido e flexibilizado, incorporando e integrando novas dimensões e novos instrumentos de pesquisa e avaliação [...] É necessário à Contabilidade prover-se de uma visão horizontal (por processo?) e de outras mensurações além da financeira, para poder descrever e avaliar a produtividade, não só das organizações como um todo, mas também de cada parte delas, colocando em evidência as atividades que não mais estejam contribuindo para a produção competitiva de valor.

Reforçando o exposto, Hardingham (*apud* JAMIL, 2001, p. 269), afirma que “quanto mais se começar a coletar informações ativamente, mas cedo estará fora da zona de perigo de decisões apressadas e na segurança do método da organização”. Diante de diversos pontos de vista enfatizando a importância da

informação na tomada de decisão, percebe-se que há uma lacuna no processo de gestão das empresas, a qual o profissional contábil tem a possibilidade de preencher. O contabilista está presente e ativo no momento em que é gerada a informação, quando tem a oportunidade de não se limitar a ser somente um “gerador de informações”, e sim participar intensamente do processo decisório, aliando seu conhecimento técnico aos conhecimentos gerenciais. Cosenza (2001, p. 54) corrobora tal ideia:

O contador não pode ficar limitado ao desempenho da função de um maquinista, ou seja, daquele que conduz seu trem sobre trilhos rumo a uma nova estação, cumprindo a rota e horários previamente estabelecidos; deve, pelo contrário, estar preparado para ser um piloto estrategista que tenha ações pró-ativas, visando identificar e corrigir as dificuldades e adversidades que se colocam ao longo do percurso.

Hoje, a área de atuação do profissional de Contabilidade é notoriamente ampla, sendo possível que atue nas áreas de auditoria, perícia, educação, consultoria, controladoria, entre outros diversos nichos os quais podem ser explorados por ele (COSENZA, 2001).

Além disso, as organizações necessitam ter boa contabilidade, de maneira a disponibilizar informações verdadeiras e atualizadas ao mercado. Isso exige do profissional contador mais conhecimento, ética, moral, trazendo vantagem competitiva para as organizações nas quais exerce sua atividade. Exige-se, assim, um padrão de qualidade capaz de satisfazer às necessidades e exigências estabelecidas e requeridas pelas organizações, pelo governo, gestores e demais usuários.

Diante do exposto, estudar a QVT desse profissional torna-se imprescindível para a manutenção de sua sanidade física, mental e social. A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua a QVT como um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem e em relação às suas metas, expectativas, padrões e preocupações (CARMELLO, 2007).

Nos próximos capítulos serão apresentados conceitos de qualidade de vida e sua origem e desenvolvimento no trabalho.

2.7 Qualidade de vida: conceituação

A qualidade de vida tem sido objeto de investigação no âmbito dos negócios, ao longo dos anos, nos mais variados ramos. Na esfera organizacional, foi a partir da década de 50, em Londres, que Eric Trist *et al.* (1951, *apud* ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004) contestaram a visão *taylorista* do trabalho. Relacionaram a organização do trabalho a três variáveis: indivíduo, trabalho e organização, analisaram a satisfação de trabalhadores de minas de carvão com suas funções e consigo mesmos, como fatores de relevância para a organização das tarefas. A partir daí o termo qualidade de vida no trabalho passou a fazer parte da literatura especializada.

Os estudos sobre o tema se fizeram mais abundantes, destacando-se as pesquisas de Cardoso (1999), que acredita ser impossível separar o indivíduo de sua interação com o meio. Para a referida autora, qualidade de vida diz respeito à maneira pela qual o indivíduo interage, levando-se em conta sua individualidade e subjetividade, sua interação com o mundo externo, portanto, a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia. "Vida com qualidade" é determinada pela relação de equilíbrio entre forças internas e externas.

De acordo com relatos de Souza e Guimarães (1999), foram os cientistas sociais, filósofos e políticos os primeiros a partilhar e se interessar por conceitos como "padrão de vida" e "qualidade de vida".

Segundo Ramos (1995), a QV é um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família e desenvolvimento espiritual.

Wilheim e Deak (1970 *apud* CARDOSO, 1999, p.77) definiram QV como "a sensação de bem-estar do indivíduo". Segundo esses autores, essa sensação é proporcionada pela satisfação de condições tanto objetivas (renda, emprego, objetos possuídos, qualidade de habitação) quanto subjetivas (segurança, privacidade, reconhecimento, afeto).

Diante dessas considerações sobre QV, torna-se necessário mencionar, também, os conceitos de qualidade de vida no trabalho, procurando compreender sua interferência no bem-estar do trabalhador, em seu ambiente de trabalho e em seus níveis de satisfação no trabalho.

2.8 Origem e desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho trata-se também do arcabouço teórico sustentador desta pesquisa, ressaltando-se a evolução contínua por que passou esse construto desde o surgimento dos primeiros estudos sobre o tema até os autores atuais.

O interesse pelo tema constitui antiga preocupação do ser humano. Embora seus conceitos e denominações empregados sejam outros, sempre existiu o objetivo de reduzir-se o excessivo esforço físico no trabalho, visando alcançar a satisfação do trabalhador. Pode-se citar, como exemplo, sua utilização, em 300 a.C., nos princípios da geometria, propostos por Euclides da Alexandria, que buscava melhoria das condições do trabalho dos agricultores à margem do Nilo. Arquimedes⁵ valendo-se dos princípios matemáticos fornecidos por Euclides, da Alexandria, formulou, em 287 a.C., a Lei das Alavancas⁶, que possibilitou a redução do esforço físico empregado pelos trabalhadores braçais na realização de várias atividades.

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994, p. 76).

Eric Trist *et al.* (1951, *apud* ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 354), no *Tavistock Institute*, pesquisaram e desenvolveram um modelo para estudar a relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Essa é uma das primeiras pesquisas sobre o assunto, realizada em Londres na década de 50. Foi

⁵ Arquimedes de Siracusa, Sicília, matemático grego (287-212 a.C.).

⁶ Estudar as condições de equilíbrio de uma alavanca, calcular o centro de gravidade de figuras planas.

a partir daí que se desenvolveram na escola sociotécnica destaques para o conteúdo do trabalho. Em consequência desse estudo, os pesquisadores do *Tavistock Institute* desenvolveram a ideia de que um sistema de trabalho corresponde a articulações sociais variadas. Nesta visão, a abordagem sociotécnica da organização do trabalho “compreende as organizações como constituídas por dois subsistemas independentes, que são o tecnológico e o social”.

Segundo Fernandes (1996), esses trabalhos embasaram o enriquecimento e a reestruturação das tarefas, a fim de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, nascendo aí a denominação de QVT.

Na década de 1960 surge uma preocupação nos Estados Unidos da América sobre a QVT. Esse termo passou a ser utilizado para identificar movimentos que tinham por objetivo melhorar a qualidade de vida do trabalhador, a partir de novos procedimentos de organização do trabalho, com a finalidade de minimizar os efeitos negativos sobre o bem-estar dos empregados. Para Rodrigues (1994), trata-se de uma forma de buscar a humanização do trabalho alinhado com a melhoria do desempenho organizacional.

Naquela década, os estudos sobre QVT se fortaleceram por fatores como, por exemplo, “a conscientização dos trabalhadores, o crescimento da força sindical e a atenção dada pelas organizações à sua responsabilidade social” (MARQUES *et al.*, 1989, p. 3).

No início da década de 1970, com a conjuntura econômica e energética que atingiu vários países, os estudos sobre QVT estagnaram-se devido à recessão econômica provocada pela crise do petróleo e a alta inflação. De acordo com Fernandes (1996), foi a partir desse conflito que as empresas voltaram seus olhares e atenções para o desenvolvimento de estratégias de sobrevivência. Já no final daquela década e início da década de 80, ganharam força os movimentos pela QVT, principalmente nos Estados Unidos da América, pela preocupação com a competitividade internacional e pelo sucesso de estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade desenvolvidos no Japão, que focavam os

empregados (RODRIGUES, 1994). Esses programas visavam a integrar os interesses dos empregadores e empregados, usando técnicas gerenciais capazes de reduzir conflitos: “perspectiva de uma sociedade progressista, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, influenciou os estudos desta área numa direção que reunia duas dimensões: social e técnica” (MARQUES *et al.*, 1989, p. 21).

Em face dessa conjuntura, as organizações buscaram investir em tecnologia e em novas estratégias de gestão e novas formas de organização do trabalho, com foco na redução de custos, na conquista de novos mercados. Os estudos relativos à QVT seguem a sua trajetória ao longo dos anos 80, quando os trabalhadores iniciaram sua participação nos processos decisórios das organizações e ganharam força. A partir disto os empregados começaram a reivindicar e questionar seus direitos trabalhistas, fazendo com que as organizações repensassem a forma ideal de gestão e de relação com seus empregados (NADLER; HACKMAN; LAWLER, 1983).

Os anos 90 trazem a QVT focada em programas que visam a valores humanísticos e ambientais, negligenciados pelo avanço tecnológico, destacando-se a preocupação para aqueles que procuram a QVT como um modismo administrativo, porém absorvida como um processo necessário e conceitualmente considerado pelos dirigentes e trabalhadores das organizações (FERNANDES, 1996).

Embora se possam constatar diversas concepções acerca de QVT, o próximo tópico trata de seus principais conceitos, visto que o estudo não objetiva a exaustão deste construto.

2.8.1 Conceitos de qualidade de vida no trabalho

No princípio, a expressão qualidade de vida no trabalho foi definida em termos de reação e/ou percepção em relação ao trabalho, ressaltando-se os resultados individuais relativos à satisfação com tarefas e saúde mental. Essa abordagem

era centrada nas consequências pessoais da experiência de trabalho e na forma de enriquecer tal atividade, tendo como objetivo a satisfação de necessidades individuais. Posteriormente, a QVT foi entendida como um método, passando a ser conceituada em termos de técnicas específicas utilizadas para reformular o trabalho, como, por exemplo, o enriquecimento de cargos e tarefas, formação de grupos de trabalho simples, grupos de trabalho autônomo, semiautônomo, comissões e outros. Westhey (1979) afirma que as melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços direcionados para humanizar o trabalho e solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial.

Conforme explicita Walton (1973, p. 11), “a expressão QVT tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico da produtividade e do crescimento econômico”.

Bomsucesso (1998) enfatiza que a empresa contrata a força de trabalho e pede resultados, lealdade, envolvimento. O homem busca remuneração justa e adequada, espera convivência sadia e oportunidade de crescimento. Essas expectativas afetam diretamente a abordagem da qualidade de vida nas organizações.

Outros estudiosos, como Huse e Cummings (1985), entendem a QVT como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, destacando dois pontos principais: em primeiro lugar, a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência organizacional; em segundo lugar, a preocupação com a participação dos empregados nas decisões e nos problemas do trabalho.

O tema QVT foi representado no passado pela busca da satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Nas primeiras civilizações, eram desenvolvidos teorias e métodos com vistas a alcançar tais objetivos (SAMPALIO *et al.*, 1999).

Bowdith e Buono (1992) mencionam que o termo QVT foi inicialmente apresentado no final da década de 1960, para evidenciar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho, e resulta de um conjunto de ações de uma empresa, no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

A QVT é definida por Fernandes (1996) como uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Está ligada a condições humanas e éticas do trabalho que compreendem desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço até a dinâmica do uso do poder formal e informal.

Bomsucesso (1998) trata a QVT como uma experiência emocional da pessoa com seu trabalho, influenciada pela constante e acelerada mudança tecnológica. A autora aborda os efeitos dessa realidade no bem-estar da pessoa, do ponto de vista emocional e profissional, salientando as consequências do trabalho diário sobre ela e seus efeitos nos resultados da organização.

Embora ampla, subjetiva e contingencial, a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como um movimento orientado para a melhoria das condições comportamentais, ambientais e organizacionais de qualquer tipo de função ou nível hierárquico organizado (VIEIRA, 1995). Entretanto, esse movimento deve acontecer em conjunto com o estabelecimento de políticas de Recursos Humanos (RH) que visem a humanizar o emprego e as relações de trabalho, de forma a satisfazer tanto o empregado quanto a organização, abrandando o conflito existente entre capital e trabalho.

Como fundamentam esses autores, acredita-se que a QVT deve ser objeto de preocupação da espécie humana e ter como objetivo facilitar, trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. Portanto, percebe-se que a QVT é um conjunto de condições que levam o indivíduo à satisfação pessoal de

suas necessidades como também ao seu bem-estar, tanto no contexto do trabalho quanto fora dele.

Esse conjunto de definições permite também concluir que a expressão QVT vem sendo empregada sob vários enfoques por diferentes autores, tais como: BOMSUCCESSO, 1998; MORAES, 1990; FERNANDES, 1996; HUSE; CUMMINGS, 1985; SAMPAIO *et al.*, 1999; VIEIRA, 1995; WALTON, 1973. Porém, como ponto comum entre as diversas definições, realça-se o fato de que em todas elas a QVT surge como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas, tornando-se, conseqüentemente, um instrumento que visa a propiciar mais humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos trabalhadores e mais participação nas decisões e soluções dos problemas trabalhistas.

Para o desenvolvimento deste estudo é utilizada a conceituação deste construto segundo Walton (1973). Para esse autor, a QVT engloba uma série de práticas, desde os atos legais de proteção aos trabalhadores institucionalizados, de segurança no trabalho e ganhos econômicos pleiteados pelos sindicatos, os estudos e melhoria de relações humanas no trabalho, até as preocupações modernas ligadas aos aspectos sociais dos empregados.

Visando melhor entendimento sobre a QVT, faz-se necessário apresentar seus objetivos e sua importância no contexto organizacional.

2.8.2 Objetivos e importância da QVT

Gadon *apud* Lima (1995) aborda que as iniciativas de QVT têm dois objetivos: de um lado, aumentar a produtividade e o desempenho; de outro, melhorar a QVT e a satisfação com o trabalho. Conte (2003, p. 33) acrescenta que “a meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa”.

O objetivo da QVT é gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimentos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (SAMPAIO *et al.*, 1999).

Robbins (2005) esclarece que o comportamento humano é determinado por causas que, às vezes, escapam ao seu próprio entendimento e controle. Essas causas são forças conscientes ou inconscientes que levam o indivíduo a um determinado comportamento. O homem é considerado um ser dotado de necessidades que se alteram ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade, surge outra, e assim por diante, contínua e infinitamente, o que torna o relacionamento humano mais afetivo e menos conflitante. O desempenho e a satisfação com o trabalho de um empregado tendem a ser melhores quando seus próprios valores coincidem com os da organização.

As pessoas em processo de autorrealização conseguem aprender qual seria a atitude ideal perante o trabalho sobre as mais favoráveis circunstâncias, conforme explica Maslow (2001). Essas pessoas assimilam os seus trabalhos como identidade, ou seja, as tarefas se tornam parte inerente da definição que eles fazem de si próprios. O trabalho pode viabilizar o crescimento de pessoas sãs em direção à autorrealização. Isto se torna um relacionamento circular, pois se considerar que existindo pessoas saudáveis em uma organização o trabalho tende a melhorar, as pessoas envolvidas, como também o setor e todo o processo na organização, acompanham essa tendência. Ou seja, o gerenciamento adequado da vida dos seres humanos no trabalho, da forma como ganham seu sustento, pode melhorá-los e melhorar o mundo (ROBBINS, 2005).

Os novos sistemas de produção, segundo Fernandes (1996), chamam a atenção para a importância de se trabalhar com pessoas, a fim de evitarem aspectos negativos, como: alta rotatividade, absenteísmo, acidentes. Cabe salientar que a era do reconhecimento por meios de prêmios ou ameaças terminou. Nessa nova visão necessita-se de trabalhadores flexíveis, criativos, multifuncionais, que, acima de tudo, desenvolvam trabalhos de qualidade.

Assim, de acordo com Limongi *et al.* (2002), a melhoria da produtividade significa dignidade, participação no desenho e no desempenho do trabalho na organização. Expressa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em todos os sentidos. Estratégias para aumentar a qualidade de vida no trabalho contribuem para essencial melhora da produtividade, uma vez que está relacionada com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho que envolve o trabalho em si e a personalidade do empregado.

Quanto melhores as condições de trabalho e de vida dos funcionários, mais lucrativas e competitivas tornam-se as empresas (BARÇANTE; CASTRO, 1999). Muito mais que conhecimento técnico, os grandes diferenciais são o envolvimento e o comprometimento dos funcionários com a qualidade e excelência do trabalho realizado, que tem necessariamente direta relação com a satisfação

A expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON *apud* RODRIGUES, 1994, p. 81).

Boog (2001) enfatiza que as necessidades das pessoas e os novos desafios no trabalho têm estimulado a estruturação das atividades de qualidade de vida nas empresas, caracterizando mais uma competência e uma nova especialização gerencial, que é a gestão da QVT.

No contexto da evolução da sociedade em geral, a melhoria da QVT surge como preocupação dos estudiosos, nela estando compreendidas não só aspectos materiais como compensação, saúde e segurança, mas também a humanização do trabalho em forma abrangente, incluindo partilha de responsabilidade, autocontrole, autonomia, participação de gestão e nos resultados e desenvolvimento completo do pessoal a partir de trabalhos que ofereçam possibilidades de progresso (LIMA, 1995).

Para continuidade do estudo, no próximo subitem passa-se a categorizar e apresentar os modelos de avaliação e os fatores determinantes da QVT.

2.8.3 Modelos e fatores determinantes de QVT

Os principais modelos de tratamento do tema QVT foram elaborados ao longo dos anos e suas abordagens variam de acordo com os dados culturais, contextos socioeconômicos de cada época e pontos de vista de cada pesquisador. Já os fatores determinantes de QVT, segundo Kilimnik e Moraes (2000), são aqueles que afetam a qualidade de vida do homem e constituem seu meio ambiente físico, psíquico e social, como a família, as condições ambientais e de saúde, a cultura, o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo e, finalmente, o trabalho.

Visto a variedade de modelos para a avaliação de QVT, faz-se necessário apresentar os modelos estabelecidos por autores que são considerados os clássicos nesta área de estudo.

Na mesma direção de Hackman e Lawler (1971), Belanger (1973, *apud* FERNANDES, 1996) propôs um modelo no qual destaca quatro dimensões para análise da QVT: o trabalho em si, o crescimento pessoal e profissional, as tarefas com significados e as funções e estruturas organizacionais abertas. Esse modelo é apresentado no QUADRO 4.

QUADRO 4
Modelo de Belanger (1973)

<p>1. O TRABALHO EM SI</p> <p>Criatividade Variabilidade Autonomia Envolvimento <i>Feedback</i></p>	<p>3. TAREFAS COM SIGNIFICADO</p> <p>Tarefas completas Responsabilidade aumentada Recompensas financeiras Recompensas não-financeiras Enriquecimento</p>
<p>2. CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL</p> <p>Treinamento Oportunidade de crescimento Relacionamento no trabalho Papéis organizacionais</p>	<p>4.FUNÇÕES E ESTRUTURAS ABERTAS</p> <p>Clima de criatividade Transparência de objetivos</p>

Fonte: Fernandes (1996, p. 55).

O QUADRO 4 demonstra o indivíduo em relação ao seu trabalho, apresentando quatro variáveis macro, desdobradas em outras com menos potencial, que podem ser levantadas nas organizações para aferir o nível de QVT.

2.8.3.1 Modelo de William Westley

Trabalhando em sua vertente, Westley (1979) afirma que diversos problemas interferem na QVT, tornando-se obstáculos à mesma quando não solucionados. Por isso, propõe o enriquecimento da tarefa e a utilização de métodos sociotécnicos na reestruturação dos grupos de trabalho.

O autor ressalta, ainda, que a qualidade de vida no trabalho pode ser verificada por meio de quatro indicadores fundamentais, sendo eles: econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, julgados como quatro problemas que são causados, respectivamente, pela injustiça, insegurança, anomia, conforme apresentado no QUADRO 5.

QUADRO 5

Modelo de Westley (1979): raízes da qualidade de vida no trabalho

Tipos de reivindicações feitas nas organizações	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômica (a partir de 1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	. Insatisfação . Greves . Sabotagens	. Cooperação . Divisão dos lucros . Participação nas decisões
Política (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	. Insatisfação . Greves . Sabotagens	. Autogerência do trabalhador
Psicológica (1850-1950)	Alienação	Agentes de mudança	. Sentimento de afastamento . Absenteísmo e <i>turnover</i>	. Enriquecimento de cargos
Sociológica (1950 até o presente)	Anomia	Autodesenvolvimento	. Sentimento de falta de significado do trabalho . Absenteísmo e <i>turnover</i>	. Estruturação de grupos de trabalho sociotécnicos

Fonte: Westley (1979, *apud* FERNANDES, 1996, p. 53)

Na dimensão econômica, consideram-se a equidade salarial, a remuneração, os benefícios, o local de trabalho, a carga horária e o ambiente externo. As disfunções, nesse sentido, acarretariam a percepção de injustiça por parte do empregado, detectável por meio de alguns indicadores como nível de insatisfação, greves e sabotagens. Segundo o autor, o órgão responsável por solucionar esses problemas seria o sindicato, cujas propostas perpassariam a cooperação entre os agentes, divisão dos lucros e acordos de produtividade.

A dimensão política refere-se, basicamente, à segurança no emprego, à atuação sindical, à retroinformação, à liberdade de expressão, à valorização do cargo e ao relacionamento com a chefia. Problemas nessa área gerariam sentimentos de insegurança no trabalho, manifestados também via insatisfação, greves e sabotagens. Westley (1979) propõe a autossupervisão do trabalho e a formação de conselhos ou comissões de trabalhadores e diz, ainda, que tanto a insegurança quanto a injustiça são decorrentes da concentração do poder e dos

lucros e, assim, da exploração dos indivíduos no ambiente de trabalho. Justiça e segurança relacionam-se diretamente com a satisfação (PAIVA, 1999).

A dimensão psicológica diz respeito ao enriquecimento das tarefas. No entendimento de Westley (1979), os baixos níveis de realização do potencial, de desafio, de desenvolvimento pessoal e profissional, de uso de criatividade, da variedade e da identidade da tarefa causariam a alienação do trabalhador. Para o autor, essa alienação é consequência da desumanização do trabalho, devido à complexidade das organizações, e leva à ausência de significado do trabalho. Sua exteriorização viria, portanto, sob a forma de desinteresse, absenteísmo e rotatividade de pessoal.

O indicador sociológico ou dimensão sociológica engloba a participação dos empregados nas decisões, o grau de responsabilidade, a autonomia, o relacionamento interpessoal e o valor pessoal. Westley (1979) lembra também que a existência de algum problema em um desses fatores pode causar anomia, o que significa falta de envolvimento moral com o próprio trabalho.

2.8.3.2 Modelo de Walton: marco teórico

Walton (1973) apresenta oito dimensões seguidas de indicadores que afetam as pessoas em seu trabalho. Por contemplar processos de diagnóstico de QVT, esse modelo é considerado um dos mais completos, pois sua amplitude permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível da QVT, levando em consideração fatores internos e externos da organização (QUADRO 6).

QUADRO 6

Modelo de Walton para aferição da QVT (1973)

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração - Compensação direta e indireta - Equidade interna e externa - Benefícios
2. Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada e carga de trabalho - Ambiente físico seguro e saudável - Material e equipamentos.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia na execução do trabalho - Planejamento e execução de atividades - Importância da tarefa para o trabalhador - Variedade da habilidade (aptidão) - Informação sobre o processo de trabalho.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de carreira dentro ou fora da empresa - Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional - Segurança no emprego.
5. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceitos - Ausência de <i>status</i> e/ou estruturas hierárquicas que impeçam boas relações entre dirigentes e trabalhadores - Relacionamentos - Abertura interpessoal - Companheirismo dentro e fora da empresa
6. Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> - Direitos trabalhistas - Privacidade pessoal dos trabalhadores - Liberdade de expressão - Influência das normas e rotinas estabelecidas pela empresa na vida pessoal e profissional dos trabalhadores.
7. O Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal.
8. Relevância social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem interna e externa da empresa - Responsabilidade social da empresa com a comunidade - Responsabilidade social da empresa com seus produtos e serviços - Responsabilidade social da empresa pelos trabalhadores.

Fonte: Walton (*apud* LIMONGI, 2002, p. 297).

A compensação justa e adequada pressupõe equidade interna e externa, partilha dos ganhos de produtividade, proporcionalidade entre salários e jornada de trabalho razoável para todos. Este primeiro critério leva em conta a percepção do trabalhador acerca de seu salário, uma vez que é ele o maior conhecedor de suas necessidades (WALTON, 1973).

A categoria condições de trabalho envolve aspectos do processo de trabalho que influenciam diretamente na realização da tarefa. Tais aspectos são relacionados

ao ambiente físico do trabalho, visando à obtenção do bem-estar e da saúde do trabalhador. O avanço da legislação e a atuação sindical têm contribuído para garantir condições dignas de trabalho e preservar a saúde dos trabalhadores. Esse segundo critério é de ordem mais material, já que seus focos são: jornada e carga de trabalho, bem como o ambiente físico e os equipamentos. Assim, fica claro que o diagnóstico de QVT está relacionado também a condições de trabalho satisfatórias, menos desgastantes e que promovam segurança e saúde (WALTON, 1973).

A terceira condição citada por Walton (1973) é a oportunidade imediata de utilização e desenvolvimento da capacidade humana. O autor considera também a percepção da responsabilidade do trabalho desempenhado. Tal critério apresenta como variáveis: planejamento, significado e identidade da tarefa, variedade da habilidade. Segundo ele, o trabalho tem tendido a ser fracionado, inábil e firmemente controlado.

Já o critério de oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança, quarta condição proposta, refere-se às oportunidades oferecidas pela organização ao trabalhador para o desenvolvimento de suas potencialidades e para o seu crescimento profissional. Sendo assim, envolve o plano de carreira da empresa. Suas variáveis são: possibilidade de carreira, segurança no emprego e crescimento pessoal (WALTON, 1973).

O quinto critério trata da integração social na organização do trabalho. Este aborda aspectos mais relacionais às atividades. Diz respeito à possibilidade do trabalhador de expressar e desenvolver suas habilidades individuais. Segundo Walton (1973), a integração só ocorre quando o indivíduo vivencia, em seu trabalho, ambiente de igualdade e liberdade, ausente de preconceitos de cor, raça, gênero, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física, de senso comunitário; de franqueza interpessoal; de fraca estratificação e com modalidade ascendente, que proporciona ao indivíduo experiência positiva e autoestima.

A garantia dos direitos dos trabalhadores é o sexto critério, mediante: direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas. Tal

categoria trata também de estratégias humanas de sobrevivência em grupo com privacidade respeito e variação das atividades desempenhadas. Walton (1973) salienta que é necessário haver respeito aos direitos do indivíduo e proteção contra ações arbitrárias dos empregadores.

Por sua vez, a categoria trabalho e espaço total de vida trata do equilíbrio entre o tempo dispensado pelo trabalhador tanto na sua vida pessoal quanto profissional. Assim, este envolve também pontos como turno de trabalho, exigências de carreira, necessidade de atualização e viagens, interação da família do trabalhador com a organização, etc. Essa relação entre espaço total da vida e trabalho é vista com base no conceito de equilíbrio. De acordo com Walton (1973), tal equilíbrio tem origem nos esquemas de trabalho, expectativas de carreira, progresso, promoção, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e para família.

Por fim, a categoria relevância social da vida do trabalhador mensura a percepção que ele tem sobre a organização. Inclui-se, também, sua percepção em relação às responsabilidades sociais e éticas da organização sobre seus produtos, práticas de mercado, técnicas de marketing, etc. (WALTON, 1973).

Diante de todo o exposto, optou-se por este modelo para o marco teórico, por contemplar que a QVT ultrapassa a questão referente ao resgate de valores humanísticos e até mesmo ambientais, que estão sendo negligenciados em favor do crescimento econômico, avanço tecnológico e produtividade.

Outro motivo para sua adoção é que esse modelo proposto por Walton (1973) trata-se do que mais se aproxima da realidade dos contadores das organizações de pequeno e médio porte, sendo, assim, o mais propício para alcance dos resultados propostos.

O terceiro fator é devido à sua abrangência e ao foco deste estudo estar diretamente relacionado às atividades ocupacionais do profissional contábil e à sua percepção a respeito da QVT. Trata-se, assim, de fatores internos e externos da organização que englobam processos de diagnósticos de QVT, além de ser

esse terceiro critério o que mais se aproxima da realidade das empresas brasileiras (WALTON, 1973).

2.8.3.3 Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983)

O modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983) apresenta seis pontos que identificam alguns fatores que preveem o sucesso dos projetos de QVT, a saber:

- Percepção da necessidade;
- o foco do problema em destaque na organização;
- estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;
- compensação projetada tanto para os processos quanto para os resultados;
- sistemas múltiplos e afetados; e
- amplo envolvimento da organização.

Os referidos autores consideram que a qualidade de vida no trabalho reflete a maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações, abordando atividades voltadas para a resolução participativa de problemas; reestruturação do trabalho; inovações no sistema de recompensas; e melhoria das condições ambientais de trabalho, conforme apresenta o QUADRO 7.

QUADRO 7

Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983)

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DE QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como variável (1969 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1975 a 1980)	Conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento do cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como um tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas “modismo”.

QVT = qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Nadler, Hackman e Lawler (1983, p. 26, adaptado por FERNANDES, 1996, p. 42).

Os fatores apresentados pelos autores sugerem uma revisão dos processos da organização, buscando identificar os problemas que afetam a QVT dos empregados e realizar medidas estratégicas para a sua solução.

2.8.3.4 Modelo de Hackman e Oldhan

Hackman e Oldhan (1975) propõem um modelo que se apoia em características objetivas do trabalho. De acordo com esse instrumento é possível associar a satisfação do indivíduo no trabalho às metas organizacionais a partir das seguintes dimensões apresentadas no QUADRO 8.

QUADRO 8

Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

I. Variedade de habilidades	O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
II. Identidade da tarefa	O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz resultado palpável.
III. Significado da tarefa	A pessoa deve ter clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
IV. Autonomia	A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las.
V. Retroação do próprio trabalho	A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa autoavaliar em relação ao desempenho.
VI. Retroação extrínseca	Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
VII. Inter-relacionamento	A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Fonte: Hackman e Oldhan (*apud* SAMPAIO *et al.*, 1999).

Esse modelo permite identificar reações e sentimentos das pessoas em relação ao seu trabalho e leva à QVT como resultante da combinação de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis (HACKMAN; OLDHAN, 1975).

Esses critérios específicos podem ser vistos como características da vivência do indivíduo no trabalho ou características do ambiente em questão. Contudo, é igualmente importante examinar as questões da QVT não só do ponto de vista do empregado individual, mas também do empregador e da sociedade. Hackman e Oldhan (1975) sublinham a QVT como uma das grandes esperanças para que as organizações possam vir a atingir níveis de produtividade cada vez mais elevados, levando em conta a motivação e a satisfação dos trabalhadores.

2.8.4 QVT como humanização nas empresas

Para Moraes *et al.* (1989), a QVT é mais que um conjunto de instrumentos e técnicas; é uma postura nova diante do trabalho, que busca essencialmente preservar a saúde da organização. Pode-se utilizar a QVT como uma proposta de humanização do trabalho e equilíbrio dos interesses dos empregados e empregadores (FIG. 1).



FIGURA 1 - Determinantes da qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Kilimnik e Moraes (2000).

O trabalho destaca-se pelo seu grande potencial de determinação na qualidade de vida global. É uma parcela significativa na vida humana, pois quase 70% do seu tempo estão relacionados direta ou indiretamente ao trabalho (KILIMNIK; MORAES, 2000).

Kilimnik e Moraes (2000) mencionam, ainda, que “gostar do trabalho em si” talvez seja a variável de conteúdo do trabalho mais relevante entre todas abordadas, porém, é importante reconhecer que o “gostar do trabalho em si” resulta de uma

conjunção de fatores relacionados ao conteúdo significativo do trabalho e às percepções, interesses e personalidade do trabalhador.

Com o intuito de aprofundar no tema QVT, faz-se um resgate de algumas pesquisas na área, tanto as nacionais quanto as internacionais, descritas na próxima seção.

2.9 Pesquisas sobre QVT

Sobre as pesquisas nacionais, é importante destacar os trabalhos dos pioneiros Quirino e Xavier (1987), Fernandes e Becker (1988) e também Moraes *et al.* (1989), que devido às suas importantes pesquisas colaboraram para a introdução do assunto no país e seu enriquecimento teórico como tema de pesquisa.

2.9.1 Síntese das pesquisas no Brasil

Com o objetivo de apresentar uma visão sinóptica dos principais trabalhos realizados sobre qualidade de vida no trabalho no país, adaptou-se o QUADRO 6, tendo como base os estudos de Sant'Anna e Moraes (1999), incluindo, também, os trabalhos acadêmicos mais recentes realizados pelo Núcleo de Estudos Avançados em Comportamento Organizacional (NEACO) do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (FACE-UFMG) e Grupo de Estudos Avançados em Comportamento Organizacional (GEACO) das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo.

QUADRO 9

Síntese das principais pesquisas e estudos sobre QVT realizados no Brasil

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Quirino <i>et al.</i>	1983	Pesquisadores agropecuários e pessoal de apoio à pesquisa (EMBRAPA-Brasília)	Avaliar o nível de satisfação das categorias estudadas e a relação QVT x desempenho organizacional	Constatou-se a existência de correlação entre QVT, satisfação e desempenho organizacional; alto grau de satisfação com a empresa (80%)	Walton (1973)
Fleck	1987	Profissionais de informática atuantes no eixo Rio-São Paulo	Propor medidas que permitam reduzir os índices de rotatividade e elevar o nível de produtividade a partir de melhorias na QVT	Constatou-se que certos fatores intervenientes na QVT apresentaram-se mais deficientes nos CPDs; a existência de baixo nível motivacional dos profissionais dos CPDs	Hackman e Oldham (1975)
Fernandes e Gutierrez	1988	Empresa comercial do Rio Grande do Sul	Implantar projeto de QVT	Efetuiu-se diagnóstico completo das funções organizacionais; e de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais	Werther e Davis (1983)
Rodrigues	1994	Gerentes do setor de confecções do estado do Ceará	Analisar a QVT da alta gerência das indústrias de confecções do Ceará	Efetuaram-se medições significativas nas variáveis: contatos sociais, significação da tarefa, autonomia e variedade de habilidades; alto valor dessas variáveis, que poderia ser explicado pelas características da função gerencial	Hackman e Oldham (1975)
Moraes <i>et al.</i>	1990	Ocupantes de cargos de chefia intermediária da região metropolitana de BH.	Diagnosticar a QVT e o nível de estresse no trabalho de gerentes, cujo trabalho é mediado pelo computador	Constataram-se níveis de QVT dos gerentes satisfatórios em relação aos fatores intrínsecos do cargo e insatisfatórios em relação às variáveis ligadas ao contexto; satisfação com o ambiente foi a variável mais crítica	Hackman e Oldham (1975)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Macedo	1990	Empregados dos setores de processamento de dados e atendimento direto a clientes do Banco do Brasil, em BH	Investigar os aspectos funcionais intervenientes na QVT de empregados de dois diferentes setores da organização	Constataram-se níveis de QVT satisfatórios; variáveis satisfação com o ambiente social e inter-relacionamento foram positivas; variedade de habilidades, identidade da tarefa e autonomia foram consideradas críticas	
Moreno	1991	Profissionais bibliotecários	Investigar QVT de profissionais bibliotecários das universidades estaduais do Paraná	Constataram-se níveis de QVT de funcionários que exerciam a função de bibliotecário no setor de administração mais elevados que de outras áreas; QVT dos bibliotecários em geral era insatisfatória e variáveis críticas foram: identidade da tarefa, autonomia, <i>feedback</i> intrínseco e extrínseco, conhecimentos reais dos resultados do trabalho e satisfação geral	Hackman e Oldham (1975)
Moraes <i>et al.</i>	1992	Administradores que atuam com computador em 12 empresas de diferentes setores da economia da grande BH	Diagnosticar a QVT e o estresse dos profissionais pesquisados	Constatou-se QVT dos administradores que lidavam com computador melhor que QVT daqueles que lidavam pouco com este equipamento; melhor QVT quanto mais elevado o nível hierárquico ocupado pelo profissional; escores de QVT do setor privado foram mais altos que os do setor público	Hackman e Oldham (1975)
Seixas	1993	Profissionais de uma instituição bancária federal	Relacionar determinadas variáveis pessoais e ambientais, presentes na organização pesquisada, com as escalas presentes no modelo proposto por Moos (1986)	Constataram-se: clima organizacional com moderado grau de inter-relacionamento entre os empregados, reduzido apoio das chefias, bom envolvimento com o trabalho, baixa autonomia apesar do alto grau de profissionalismo, e ambiente resistente a mudanças	Moos (1986)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Palácios	1993	Empregados administrativos do Instituto Central de Ciências da UNB	Avaliar o clima social de trabalho dos profissionais do setor administrativo da instituição	Constatou-se a rigidez das normas e dos procedimentos estabelecidos como aspectos mais negativamente avaliados; escassas possibilidades de inovação, inadequação física dos locais de trabalho e ausência de relações interpessoais dos empregados com colegas e chefias	Moos (1986)
Ouelhas e Morgado	1993	Operários e engenheiros do setor de construção civil	Pesquisar o estado atual e prospectivo da QVT no setor de construção civil	Constatou-se que a maioria das solicitações dos trabalhadores em relação à QVT diz respeito às necessidades higiênicas (segurança, saúde e transporte)	Trist <i>et al.</i> (1951)
Vieira	1995	Profissionais de enfermagem de um hospital de ensino	Estudar a QVT de profissionais de enfermagem	Constataram-se: inadequação de remuneração do profissional de enfermagem, excesso de trabalho e obediência à burocracia e inexistência de políticas de RH. Não foi constatado equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Walton (1973)
Tannhauser	1993	Psicólogos organizacionais	Proceder a um estudo comparativo do nível real e ideal de atuação dos psicólogos organizacionais na gestão dos recursos humanos das empresas, gerar dados avaliativos sobre a conduta desses profissionais nas organizações	Constatou-se o envolvimento do psicólogo organizacional com política salarial da empresa e sua preocupação com relação às variáveis: crescimento e aperfeiçoamento, participação no processo decisório, relacionamento interpessoal, imparcialidade das chefias, estabilidade no horário e práticas de emprego	Walton (1973)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Lima	1995	Operários de empresas do setor de construção civil sediadas em Porto Alegre (RS)	Identificar a percepção dos operários pesquisados sobre a QVT	Constataram-se alto grau de insatisfação; a forma de tratamento dos superiores imediatos e o espírito de companheirismo no canteiro de obras. A variável relativa ao salário obteve escore baixo, indicando insatisfação por parte dos trabalhadores. As variáveis relacionamento com o patrão e <i>feedback</i> extrínseco foram consideradas críticas	Walton (1973)
Moraes <i>et al.</i>	1994	Empregados de três empresas mineiras	Investigar as inter-relações entre QVT, estresse ocupacional e comprometimento organizacional	Verificou-se uma correlação negativa do estresse com a QVT, com a satisfação no trabalho e com o potencial motivacional da tarefa (PMT). Constatou-se que comprometimento no trabalho aumentava à medida que aumentava o PMT, a satisfação no trabalho e a QVT	Hackman e Oldham (1975)
Vieira	1995	Empregados da empresa de motores WEG, sediada em Jaraguá do Sul (SC)	Caracterizar a QVT a partir da introdução da Gestão do Controle da Qualidade Total (TQC)	Constatou-se que os indicadores de QVT são: condições de salubridade do ambiente, benefícios, salários, carreira, segurança física e bons equipamentos de trabalho. Somente as chefias apontaram, como indicadores de QVT, a participação nos lucros, o treinamento e a participação nas decisões	Walton (1973)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Almeida	1996	18 micro e pequenas empresas paranaenses participantes do programa Rumo à ISO 9000-3 e duas empresas mineiras de grande porte do setor de <i>software</i> .	Investigar, sob a ótica da QVT e dos critérios de excelência para o Prêmio Nacional de Qualidade e Produtividade de 1995, os principais fatores que favorecem e/ou prejudicam a qualidade dos produtos e serviços no setor brasileiro de <i>software</i>	Constatou-se que variáveis referentes às características do trabalho apresentaram resultados mais positivos enquanto autonomia e <i>feedback</i> extrínseco apresentaram resultados mais baixos. Autonomia foi a variável mais crítica e de menor resultado, revelando que o nível de autonomia do funcionário é menor que o esperado	Hackman e Oldham (1975)
Fernandes	1996	Empresas do Rio Grande do Sul	Propor, com base nos princípios do PDCA, usados em programas de Qualidade Total, e na teoria relativa à auditoria operacional de recursos humanos, método que permita levantamento da QVT	Elaboração do modelo de auditoria operacional de recursos humanos para a melhoria da qualidade de vida no trabalho	Walton (1973)
Sant'Anna	1997	Empregados de áreas de teleatendimento e atendimento direto ao público de uma grande empresa mineira do setor de serviços	Investigar fatores de pressão e de insatisfação presentes em áreas de atendimento ao público - mais especificamente em áreas de teleatendimento e atendimento direto a clientes	Apurou-se nível geral de QVT satisfatório. Para os atendentes de serviços os níveis mais altos referem-se a: variedade de habilidades, <i>feedback</i> extrínseco e autonomia. Para atendentes comerciais os níveis mais baixos referem-se a: identidade da tarefa e <i>feedback</i> extrínseco. Foram encontradas diferenças significativas entre os tipos de cargos estudados	Hackman e Oldham (1975)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Barbosa	1997	Egressos do curso de Mestrado em Administração FACE/UFMG	Investigar a trajetória profissional e a qualidade de vida no trabalho de egressos do curso de Mestrado em Administração da FACE/UFMG	Os egressos do curso de mestrado em administração do CEPEAD/FACE/CAD/UFMG possuíam percepção positiva das informações fornecidas por chefes, subordinados e clientes, sobre os resultados do trabalho realizado. A QVT no ambiente de trabalho foi satisfatória	Hackman e Oldham (1975)
Moraes <i>et al.</i>	1998	Profissões de risco (aeronaútas)	Diagnosticar a QVT e o estresse ocupacional	Constatou-se que os aeronautas estavam satisfeitos com o trabalho em si. O conteúdo do trabalho e os fatores contextuais foram os principais influenciadores dos níveis de QVT (ambiente social e política salarial)	Hackman e Oldham (1975)
Sá	2000	Empregados de empresa de economia mista de MG	Investigar as relações entre comprometimento organizacional e QVT	Constatou-se nível de satisfação positivo e a existência de correlação significativa entre comprometimento comportamental e afetivo com a QVT implicando que a QVT interfere no comprometimento organizacional dos funcionários da empresa	Hackman e Oldham (1975)
Oliveira	2001	Detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte	Investigar a configuração da QVT no contexto de trabalho	Apurou-se um nível de QVT insatisfatório com relação às dimensões do trabalho, remuneração, condições, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento profissional, direitos na instituição. As dimensões relativas à integração social na organização, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho	Walton – 1973

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Oliveira	2001	Empregados do Banco do Brasil	Investigar as relações entre mudanças organizacionais e QVT	Constatou-se que, em relação aos fatores intrínsecos, as mudanças causaram aumento significativo no nível de QVT dos funcionários. Em relação aos fatores extrínsecos, ocorreu diminuição da QVT	Hackman e Oldham (1975)
Moraes <i>et al.</i>	2002	Policiais militares do estado de Minas Gerais	Diagnosticar a QVT e o estresse ocupacional – relatório de pesquisa	Confirmou-se que o conteúdo do trabalho e os fatores contextuais são influenciadores dos níveis de QVT. Foi diagnosticado melhor nível de QVT entre policiais do sexo feminino em relação aos fatores intrínsecos do trabalho provavelmente em função de sua melhor escolaridade	Hackman e Oldham (1975)
Brighent e Silva	2002	Empregados da central de relacionamento com clientes da TIM celular	Avaliar indicadores de QVT	Constatou-se que os fatores participação, liberdade de expressão, oportunidade de utilização e desenvolvimento das capacidades devem ser objeto de atenção por parte da empresa	Walton (1973)
Tolfo e Picinini	2002	Melhores empresas para se trabalhar – Revista Exame 1999, 2000 e 2001	Discutir os resultados de pesquisas divulgados pela Revista Exame	Verificou-se que ainda é reduzido o número de empresas que efetivamente praticam ações que visam a QVT de seu pessoal	
Oliveira, Limongi e Muritiba	2002	Administradores, alunos de Administração executivos com formação universitária, professores dos cursos de Administração SERASA	Captar percepção dos administradores sobre avaliação dos resultados de ações e programas de gestão de pessoas, com ênfase na QVT, e como seriam as práticas de avaliação de resultados utilizadas para este fim	Constatou-se que, para a maioria dos respondentes, toda empresa deve possuir um programa de QVT, pois trazem resultados mensuráveis para as organizações e que é preciso desenvolver metodologias próprias para avaliação dos programas de QVT	Werther e Davis (1983)

Continua QUADRO 9

Pesquisador	Ano	Público-Alvo	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa	Modelo de Pesquisa
Souza <i>et al.</i>	2003	215 empresas do setor terciário da Economia (classificação CNAE)	Verificar as relações entre a implementação de práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e QVT	Confirmou-se que tanto as práticas de racionalização dos processos de trabalho quanto as práticas de desenvolvimento de pessoas, estão fomentando a implementação de programas de QVT nas empresas	Walton (1973); Huse e Cummings (1985)
Gonçalves	2006	Funcionários da área de controladoria, dos departamentos: controle financeiro, contabilidade e energia; de uma empresa do setor de mineração	Medir o nível de QVT percebida pelos funcionários da área de controle do setor de uma empresa de mineração	Verificou-se uma avaliação positiva das dimensões de QVT, concluindo ser possível às organizações propor ações humanizadas e socialmente responsáveis através da implementação dos programas de QVT	Walton (1973)
Belo	2008	Desembargadores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais e juízes de primeira instância lotados no Fórum <i>Lafayette</i> em Belo Horizonte	Investigar as características da QVT dos desembargadores e juízes da Comarca de Belo Horizonte	Inferiu-se boa QVT quanto aos fatores intrínsecos nas categorias estudadas	Hackmam e Oldham (1975)
Belo	2009	Garis na área central de Belo Horizonte	Averiguar as características da QVT dos garis da área central de Belo Horizonte	Permitiu coligir uma QVT satisfatória para os garis da área central de Belo Horizonte	Westley (1979)

EMBRAPA: Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. RH: Recursos Humanos; QVT: Qualidade de vida no trabalho; CPD: Centro de Processamento de Dados; PDCA: *plan, do, can, act*; CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas; UnB: Universidade de Brasília; PMT: potencial motivacional de tarefa; TQC: Controle da qualidade total; ISO: *International Standart Organization*.

Fonte: Modificado de Sant'Anna e Moraes (1999).

Segundo Sant'Anna e Moraes (1999), embora os trabalhos e pesquisas nacionais sobre QVT tenham contribuído de forma significativa para a compreensão do fenômeno, eles têm apresentado algumas limitações de caráter metodológico e de amplitude. Entre essas limitações podem-se destacar: a ausência de estudos abordando os impactos das variações e contingências ambientais sobre a QVT, incluindo abordagens longitudinais; a predominância de estudos de natureza quantitativa; a concentração das pesquisas em determinados centros específicos; a ausência de estudos que envolvam a QVT; e a questão ética nas organizações; inexistência de estudos que indiquem as ligações entre relações de trabalho e QVT que levem em consideração a perspectiva dos trabalhadores.

A carência de estudos e pesquisas mais aprofundados sobre QVT e suas inter-relações com a dinâmica organizacional pode ser explicada, em parte, pela não-existência, ainda, de um construto definitivo sobre o tema (SANT'ANNA; MORAES, 1999). Por se encontrar em estágio intermediário, as pesquisas nessa área tendem a sofrer reestruturações metodológicas e técnicas, o que pode incluir complementação e aprofundamento por intermédio de métodos qualitativos, contribuindo, assim, para a melhor compreensão e abrangência da dinâmica das situações pesquisadas, principalmente no que se refere ao questionamento das causas da configuração da realidade organizacional na qual ocorre o fenômeno da QVT (relações sociais, conflitos, divergência de interesses e contradições das relações entre o capital e o trabalho).

Entretanto, deve-se considerar o fato de que os modelos de avaliação da QVT elaborados por Hackman e Oldham (1975) e Walton (1973) são aqueles que oferecem uma base teórica consistente, o que justifica sua utilização pela maioria dos pesquisadores do tema. Predomina nas pesquisas nacionais a proposta de Hackman e Oldham (1975), embora esteja surgindo uma nova linha de pesquisa na região de São Paulo, liderada pelo grupo de pesquisa de Limongi (2002). Essa pesquisadora, juntamente com Oliveira e Muritiba (2002), tem realizado alguns estudos com foco na avaliação de resultados das ações e programas de gestão de pessoas, considerando a QVT um desses programas. Seus estudos fundamentam-se na definição de QVT como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações

gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, que visam a propiciar plenas condições de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Os referidos autores reconhecem que a questão fundamental em relação à QVT e suas relações com os resultados organizacionais não consiste na falta de resultados mensuráveis, mas, pelo contrário, reside na ausência de uma metodologia de avaliação.

Outra vertente de estudo e análise do tema foi recentemente proposta por Souza *et. al.* (2003) num trabalho que relacionou QVT com práticas inovadoras de gestão empresarial. Essa pesquisa verificou que a utilização de práticas inovadoras de gestão da produção e a implementação de programas de QVT estão muito relacionadas nas organizações que adotam padrões inovadores. Assim, pode-se concluir, em princípio, que quanto mais inovadora a organização, mais probabilidade de se implementarem programas de QVT, ou seja, a adoção de práticas inovadoras de gestão empresarial tem sido acompanhada de iniciativas para desenvolver programas de QVT. Deve-se ressaltar, ainda, que, embora tenha sido constatada essa tendência em relação aos programas de QVT e levando-se em consideração o discurso e os resultados positivos das pesquisas realizadas no país, ainda é bastante reduzido o número de empresas que efetivamente praticam ações que visam à QVT de seu pessoal. Esse fato foi confirmado por Tolfo e Piccinini (2002) no artigo que discute os resultados de pesquisas sobre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, divulgados pela Revista Exame nos anos de 1999, 2000 e 2001. Essas autoras utilizaram como modelo de análise da QVT a base teórica de Walton (1973).

2.9.2 Síntese de algumas pesquisas internacionais

São apresentadas as variáveis estudadas pelos autores de QVT com base nas concepções até aqui referenciadas, demonstrando-se suas concepções.

A partir da análise do QUADRO 10, percebe-se mudança de enfoque dos estudos sobre QVT, que passaram de uma abordagem mais centralizada no trabalho para um enfoque mais preocupado com aspectos psicológicos, sociais e políticos.

É importante ressaltar que essas abordagens teóricas sobre QVT têm sido o referencial das principais pesquisas realizadas no Brasil sobre o tema. Tais pesquisas vêm sendo desenvolvidas em todos os setores da economia, abordando problemáticas diversas e aplicando, cada qual, o modelo mais adequado para o seu estudo.

QUADRO 10

Variáveis abordadas pelos autores de QVT

Walton (1973)	Berlanger (1973)	Hackman e Oldham (1975)	Lippit (1978)	Westley (1979)	Nadler, Hackman e Lawler (1983)	Davis e Werther (1983)	Huse e Cummings (1985)
Remuneração	Recompensas	Remuneração	Recompensas	Remuneração	Participação	Remuneração	Remuneração
Autonomia	Autonomia	Autonomia	Criatividade	Autonomia	Satisfação	Autonomia	Autonomia
Variedade de habilidades	Variabilidade	Variedade de habilidades	Objetivos de trabalho claros	Uso de criatividade	Treinamento e desenvolvimento	Variedade de habilidades	Enriquecimento das tarefas
Significado e identidade da tarefa	Criatividade	Significado e identidade da tarefa	Trabalho completo em unidades	Variedade das tarefas	Motivação	Identificação com a tarefa	Participação
Retroinformação	Envolvimento	<i>Feedback</i> intrínseco	<i>Feedback</i>	Identidade das tarefas		<i>Feedback</i>	Comunicação
Liberdade de expressão	Tarefas completas	<i>Feedback</i> Extrínseco	Participação	Participação		Fluxo do trabalho	Relacionamento
Jornada de trabalho	Enriquecimento	Absenteísmo	Comunicação	Retroinformação		Supervisão	Organização-sindicato
Relacionamento entre pessoas	<i>Feedback</i>	Rotatividade	Colaboração intergrupos	Liberdade de expressão		Política de Recursos Humanos	Jornada flexível de trabalho
Ambiente físico	Relacionamento no trabalho	Inter-relacionamento	Clima propício à amizade	Carga horária		Disponibilidade de empregados	Ambiente de trabalho
Igualdade de direitos legais, institucionais	Oportunidade de crescimento	Supervisão	Respeito ao indivíduo	Relacionamento com a chefia		Expectativas sociais	Treinamento e desenvolvimento
Privacidade	Treinamento	Ambiente social	Coerência entre objetivos de vida e trabalho	Relacionamento interpessoal			Bem-estar do empregado
Carreiras	Responsabilidade	Segurança	Responsabilidade	Organização-sindicato			Motivação
Mobilidade		Crescimento	Aprimoramento da autoimagem	Local de trabalho			Eficácia Organizacional
Relevância do trabalho na vida		Satisfação	Possibilidade de aprendizagem	Segurança			
Relevância social do trabalho		Motivação	Avanços e desenvolvimento organizacional	Desenvolvimento pessoal e profissional			

Fonte: Elaborado pelo autor.

No próximo capítulo é apresentada a estratégia metodológica aplicada neste estudo.

3 METODOLOGIA

Visando responder e explicar o problema de pesquisa, o objetivo deste capítulo foi abordar os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, o tipo de pesquisa, o instrumento empregado para a coleta de dados, a caracterização da população estudada e, por fim, os tratamentos a que esses dados foram submetidos.

3.1 Tipo de pesquisa

Significativa parte das pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho, especialmente no Brasil, tem sido feita com a abordagem quantitativa. Este estudo também foi realizado predominantemente com essa abordagem, que é definida como:

[...] o tipo de pesquisa que, como o próprio termo indica, quantifica opiniões, dados, na forma de coleta de informações, assim como também o emprego de recursos e técnicas estatísticas, desde a mais simples, como percentagem, média, moda, mediana e desvio-padrão, até as de uso mais complexo, como coeficiente de correlação, análise de correlação, normalmente utilizadas nas defesas de tese (OLIVEIRA, 1997, p. 115).

Objetivou-se, por meio da utilização da abordagem quantitativa, investigar a percepção da QVT dos profissionais de Contabilidade atuantes em pequenas e médias empresas localizadas em Belo Horizonte.

Em relação ao método do estudo, Gil (2009, p. 27) salienta que “[...] é o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Dessa maneira, este estudo empregou o método descritivo, pois buscava descrever o comportamento dos indivíduos em relação ao fenômeno QVT, além de detalhar os fatos das relações que porventura existiam.

Devido à natureza quantitativa da pesquisa realizada, a forma de coleta de dados se deu por meio de *survey*. A escolha por esse tipo de pesquisa se deu em

função de algumas características que atendiam aos objetivos do trabalho, pois sua metodologia tem importante papel nas pesquisas de opinião e levantamentos estatísticos que visam a identificar situações.

De acordo com Babbie (1999), o *survey* gera medidas precisas e confiáveis que permitem análise estatística; mede opiniões, atitudes, preferências, comportamentos de determinado grupo de pessoas e, também, os segmentos do mercado, estimando seu potencial ou volume de negócios.

Como instrumento de coleta e análise dos dados, utilizou-se o questionário, por ser este um meio útil e eficaz para coleta de informações em intervalo de tempo relativamente curto (GIL, 2002, p. 68).

Foram estudados 100 profissionais da área de Contabilidade, atuantes em pequenas e médias empresas de Belo Horizonte, utilizando-se, com base na técnica de observação sistemática, a análise de como esses profissionais se inserem no contexto dessas organizações, evidentemente enfatizando-se a variável QVT. Cabe ressaltar que na maioria das organizações há apenas um contador responsável por toda a escrituração contábil e fiscal.

3.2 Universo, amostra e instrumento de coleta de dados

No entendimento de Vergara (2004), o universo da pesquisa é considerado o conjunto de elementos selecionados de acordo com algum critério de representatividade.

Nesta pesquisa, o objeto de estudo foram os profissionais de Contabilidade de pequenas e médias empresas localizadas em Belo Horizonte.

A escolha deveu-se primeiramente ao seu ramo de atividade, já que quase todos os estudos em QVT contemplam outras áreas econômicas. Em segundo lugar, o fato de possuir apenas um profissional contábil (Contador) responsável em cada empresa, o que possibilita a adequada avaliação dos objetivos da pesquisa,

permitindo, ainda, conhecer a realidade da QVT de número e diversificação expressivos desses profissionais.

Um terceiro fator que acabou sendo importante na escolha da unidade empírica refere-se à facilidade de contato e informações com esses profissionais, visto que o nível de acesso é fator crítico para obtenção de dados representativos da unidade pesquisada.

Além disto, o profissional da área contábil passa por transformações, em que são requeridas novas habilidades, deixando ele de atuar em um trabalho mais manual para se focar em um trabalho mais intelectual - o que exige conhecimento interdisciplinar. Isso torna suas atribuições mais complexas, levando-o a deixar muitas vezes de cuidar de seu bem-estar para cumprir prazos estabelecidos pelo Fisco, pelas organizações e pelo ambiente.

Definiu-se como instrumento para coleta de dados o questionário (APÊNDICE A), cuja formulação partiu da adaptação do modelo teórico de Walton (1973).

A escala de QVT compõe-se de 48 questões na forma de afirmativas, na escala Likert de 1 a 5.

Discordo			Concordo		
Totalmente	Bastante	Pouco	Pouco	Bastante	Totalmente
0	1	2	3	4	5

As referidas questões estão divididas em oito seções, BLOCO II, variando de seis a nove questões cada, apresentando oito diferentes dimensões de QVT (APÊNDICE A). A primeira seção procura avaliar a QVT do respondente mediante as condições de compensação justa e adequada.

SEÇÃO I – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	
1.01	No meu trabalho tenho participação no lucro da empresa.
1.02	Penso que minha remuneração está de acordo com as tarefas que desempenho.
1.03	Penso que pelo trabalho que desempenho deveria ter remuneração mais justa
1.04	No meu trabalho existem sempre promoções e melhorias salariais.
1.05	Penso que existe injusta desigualdade salarial no meu trabalho.
1.06	Comumente tenho que fazer outras atividades fora da empresa para complementar minha renda.
1.07	No meu trabalho recebo benefícios na área da saúde e da alimentação.

Na seção II as questões intermediárias abordam as condições de trabalho do respondente.

SEÇÃO II – CONDIÇÕES DE TRABALHO	
2.01	No meu trabalho as normas de higiene e segurança no trabalho são rigorosamente seguidas.
2.02	A empresa em que trabalho promove frequentemente atividades relacionadas à saúde ocupacional.
2.03	Minha jornada de trabalho não está de acordo c/ minha capacidade física.
2.04	No meu trabalho tenho todos os equipamentos de que necessito para desempenhar minhas tarefas.
2.05	No meu trabalho faltam recursos materiais para realizar minhas tarefas.
2.06	No meu trabalho existem fatores físicos que interferem no desempenho de minhas atividades.
2.07	No meu trabalho os equipamentos recebem manutenção constante.
2.08	O meu trabalho exige que eu passe muitas horas sentado.
2.09	O meu trabalho provoca grande desgaste físico.

Já a terceira seção é composta de sete questões e avalia as condições de QVT dos respondentes em relação ao uso e desenvolvimento de capacidades.

SEÇÃO III – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	
3.01	As tarefas que desempenho exigem a utilização de inúmeras habilidades complexas e de nível elevado.
3.02	No meu trabalho recebo incentivos para adotar novas tecnologias e métodos para aumentar a produtividade e a qualidade.
3.03	No meu trabalho não tenho ensejo para tomar iniciativa nem para expor minha opinião pessoal.
3.04	No meu trabalho são comuns as oportunidades que tenho de desempenhá-lo de maneira que mais me convier.
3.05	A execução das tarefas do meu trabalho é suficiente para indicar para mim mesmo (a) se o estou realizando bem ou mal.
3.06	No meu trabalho todas as atividades por mim iniciadas são por mim concluídas.
3.07	As tarefas que executo não fornecem indicações sobre como está o meu desempenho.

As condições de oportunidades de crescimento e segurança serão analisadas na quarta seção.

SEÇÃO IV – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	
4.01	No meu trabalho minhas qualidades profissionais são valorizadas.
4.02	Na minha empresa temos um excelente plano de carreira.
4.03	No meu trabalho recebo ótimos treinamentos que me ajudam a desempenhar minhas tarefas.
4.04	No meu trabalho recebo incentivos para participar de cursos, treinamentos e palestras técnicas.
4.05	O meu trabalho me permite crescer profissionalmente.
4.06	Meu trabalho é seguro e estável.
4.07	No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.
4.08	No meu trabalho quase sempre tenho medo de ser demitido.

A quinta seção é também composta de oito questões e avalia as condições de QVT dos respondentes em relação à integração social na organização.

SEÇÃO V – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	
5.01	Meu trabalho demanda muita cooperação de outras pessoas.
5.02	No meu trabalho todos os funcionários são tratados com igualdade pelos superiores.
5.03	Frequentemente os meus superiores me comunicam sobre o que eles pensam a respeito do meu desempenho no trabalho.
5.04	No meu trabalho desempenhamos atividades em equipe.
5.05	No meu trabalho me sinto desvalorizado pelos meus superiores.
5.06	Meu trabalho não requer a necessidade de perguntas ou conversas com outras pessoas.
5.07	No meu trabalho a relação entre as pessoas é sempre valorizada.
5.08	Meus superiores nunca me fornecem <i>feedback</i> sobre meu desempenho.

A seção que contempla o constitucionalismo é composta de seis questões.

SEÇÃO VI – CONSTITUCIONALISMO	
6.01	A estrutura do meu trabalho não me oferece ensejo de realizá-lo do princípio ao fim.
6.02	No meu trabalho tenho espaço para dar a minha opinião na maneira como o trabalho deva ser direcionado.
6.03	Minha rotina me obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas.
6.04	No meu trabalho somos constantemente vigiados.
6.05	Minhas tarefas são simples e repetitivas.
6.06	No meu trabalho todas as atividades são cronometradas.

A sétima seção, também composta de seis questões, avalia as condições de QVT dos respondentes em relação ao trabalho e espaço total de vida.

SEÇÃO VII – TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	
7.01	No meu trabalho são sempre oferecidas oportunidades de a minha família participar de alguma atividade.
7.02	Eu penso com frequência em demitir-me deste emprego.
7.03	O meu trabalho na maioria das vezes não permite que eu passe mais tempo com a minha família.
7.04	Quase sempre levo trabalho para casa.
7.05	Meu trabalho me permite ter uma vida social ativa.
7.06	Estou satisfeito (a) com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho.

Por fim, a última seção do modelo adaptado de Walton (1973) avalia a condição relevância social da vida no trabalho.

SEÇÃO VIII – RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	
8.01	No meu trabalho são desenvolvidas atividades em prol da comunidade.
8.02	Penso que minha empresa deveria se preocupar mais com as questões sociais do país.
8.03	Meu trabalho tem impacto na vida de várias outras pessoas.
8.04	Penso que minha empresa tem um sério compromisso com o meio ambiente.
8.05	A comunidade sempre encontra espaço nas atividades desenvolvidas no meu trabalho.
8.06	Meu trabalho é sem sentido na grande maioria das vezes.

Foram inseridas no BLOCO I oito questões que visaram conhecer o perfil demográfico e profissional dos respondentes: gênero, faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho na área contábil, tipo de vínculo profissional, cargo que ocupa na empresa, ramo de atividade da empresa e estado civil.

Para o bom aproveitamento dos questionários, foi adotada estratégia de aplicação para os grupos pesquisados. Os referidos questionários foram entregues pessoalmente e preenchidos na própria instalação da organização dos profissionais de Contabilidade pesquisados.

É importante, também, sublinhar que, visando evitar qualquer viés nos resultados da pesquisa, decorrentes de possível hesitação ou temor por parte dos funcionários da organização em responder às perguntas do questionário que avaliam questões mais delicadas na relação funcionário-empresa, foi mantido o anonimato de todos os respondentes, conforme recomendado por Hackman e Oldham (1975).

Finalmente, vale destacar que aplicou-se um pré-teste com o objetivo de verificar se as instruções de preenchimento estavam claras, bem como o entendimento das questões e da semântica utilizada. Participou do pré-teste um grupo de 10 profissionais de Contabilidade atuantes em pequenas e médias empresas de Belo Horizonte. Não foi necessário adequar o questionário, pois não foi constatada nenhuma diferença de linguagem.

Após a apresentação dos aspectos metodológicos utilizados nesta pesquisa, no capítulo seguinte é feito o estudo dos resultados observados na análise de dados.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo foi desenvolvido a partir dos dados obtidos na aplicação dos métodos e técnicas escolhidos para esta dissertação.

A pesquisa foi realizada com 100 profissionais atuantes na área contábil de pequenas e médias empresas situadas em Belo Horizonte. Após a aplicação do teste de análise, não se observou dado algum perdido, sendo considerados válidos os 100 questionários no processo de levantamento dos dados.

Para a realização da análise dos resultados, procedeu-se inicialmente à caracterização da amostra, apresentando o perfil dos respondentes. As questões que representam as dimensões da QVT foram descritas com base na média e desvio-padrão e analisadas por meio de teste de hipótese para verificar diferenças de médias focadas nas oito dimensões características do modelo teórico de Walton (1973). Utilizaram-se os *softwares*: *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), Excel e Minitab.

4.1 Caracterização e perfil da amostra

Como era de se esperar, tradicionalmente o mercado profissional na profissão estudada foi masculino (GRÁF. 1). Assim, constatou-se que a distribuição da amostra pesquisada apresentou predominância do gênero masculino (79%).

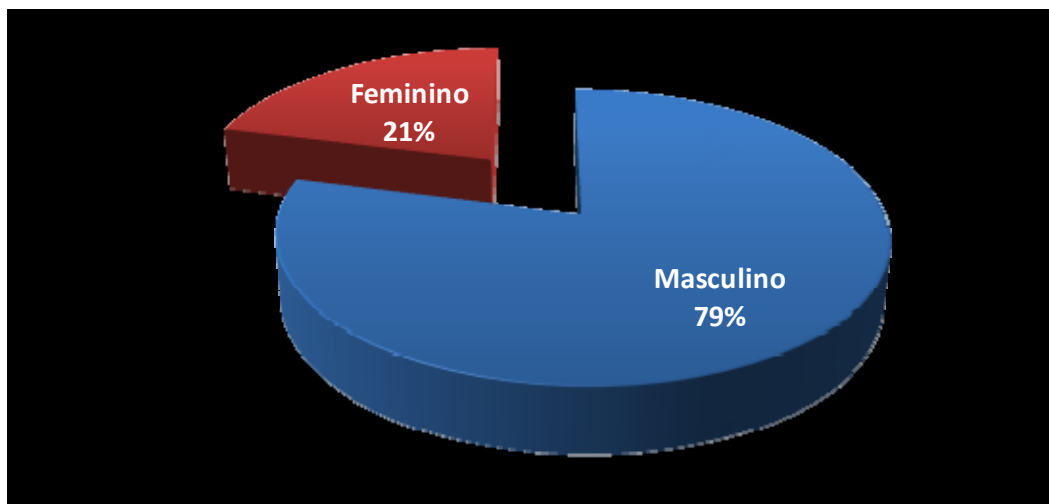


GRÁFICO 1 - Distribuição da amostra por gênero.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Quanto à faixa etária, aproximadamente 43% dos respondentes tinham idade entre 31 e 49 anos. A faixa etária que compreende idades entre 50 e 59 anos também apareceu de forma representativa, abrangendo quase 33% dos respondentes. Porém, apenas 4% da amostra possuía idade até 25 anos. O GRÁF. 2 representa essa frequência.

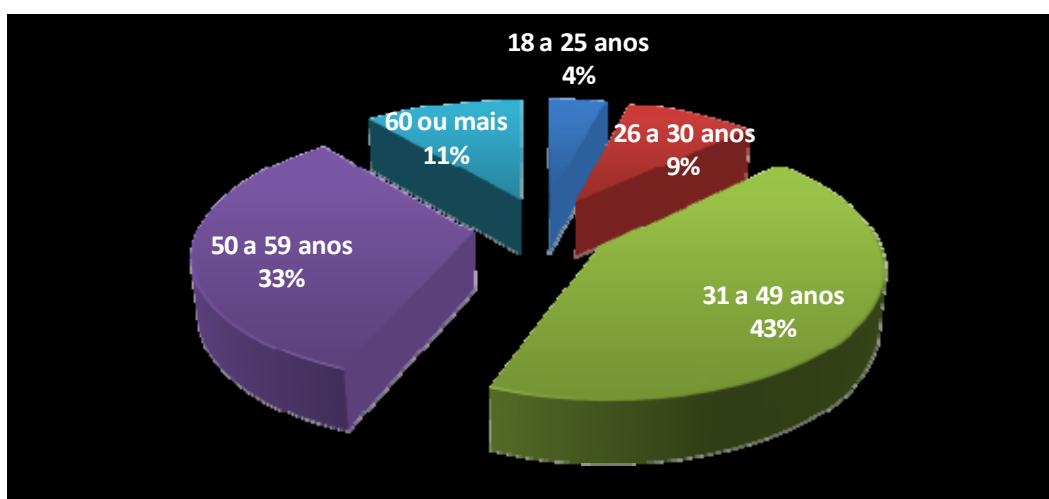


GRÁFICO 2 - Distribuição da amostra por idade.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Além disto, pode-se observar que a faixa etária entre 31 e 59 anos contempla 76% dos entrevistados. Este resultado foi ao encontro da pesquisa desenvolvida pelo Conselho Federal de Contabilidade, no ano de 2009, apresentada no 1º ENDCCON – Encontro de Diretores de Faculdades e Coordenadores de Curso de Ciências Contábeis de Minas Gerais.

Aproximadamente 68% dos respondentes da pesquisa encontravam-se casados e apenas 4% separados. Esses dados provavelmente possam ser explicados em função da faixa etária predominante na amostra analisada (GRÁF. 3).

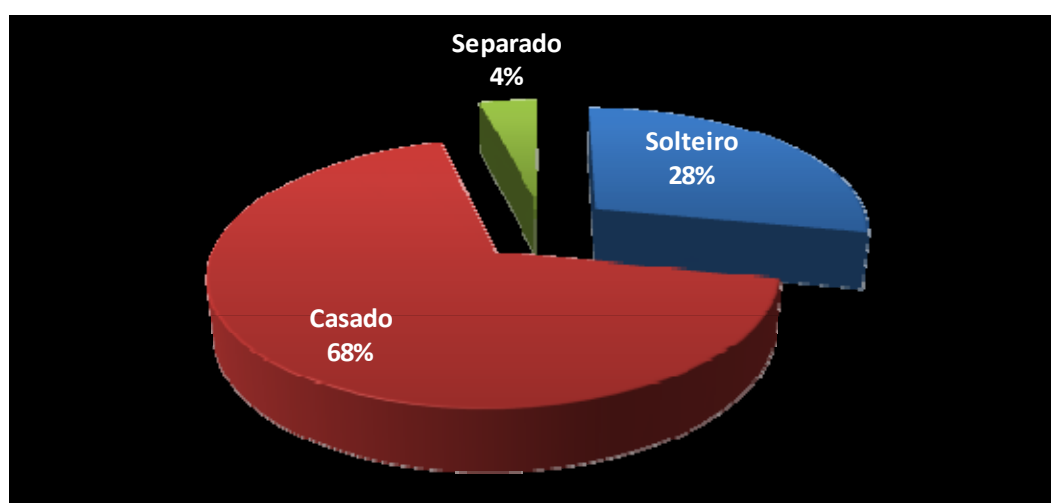


GRÁFICO 3 - Distribuição da amostra por estado civil.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Quanto ao número de filhos, a maior ocorrência foi na faixa de um a dois filhos, representando 61% (GRÁF. 4).

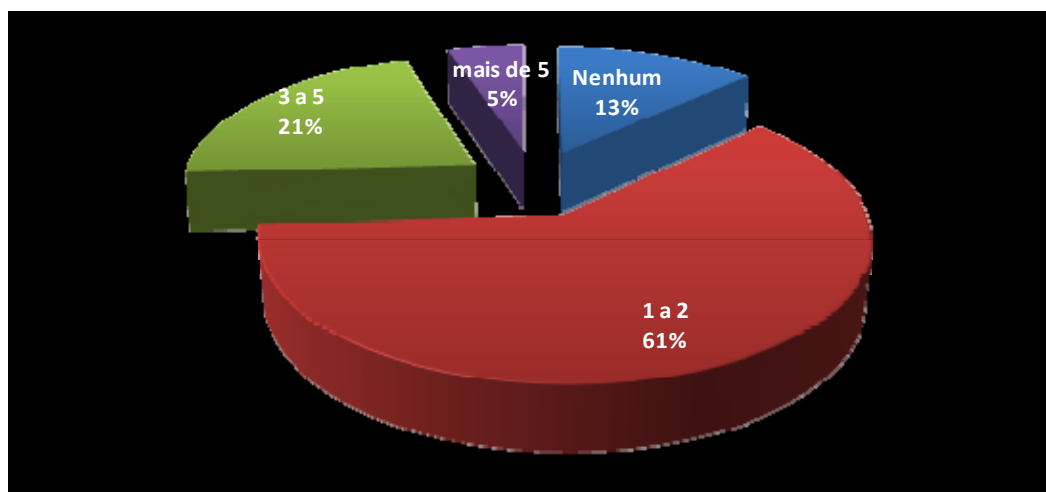


GRÁFICO 4 – Distribuição da amostra em relação ao número de dependentes.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Em relação ao grau de escolaridade, conforme demonstrado no GRÁF. 5, 34% dos entrevistados possuem nível médio e 18% encontram-se em conclusão do curso superior.

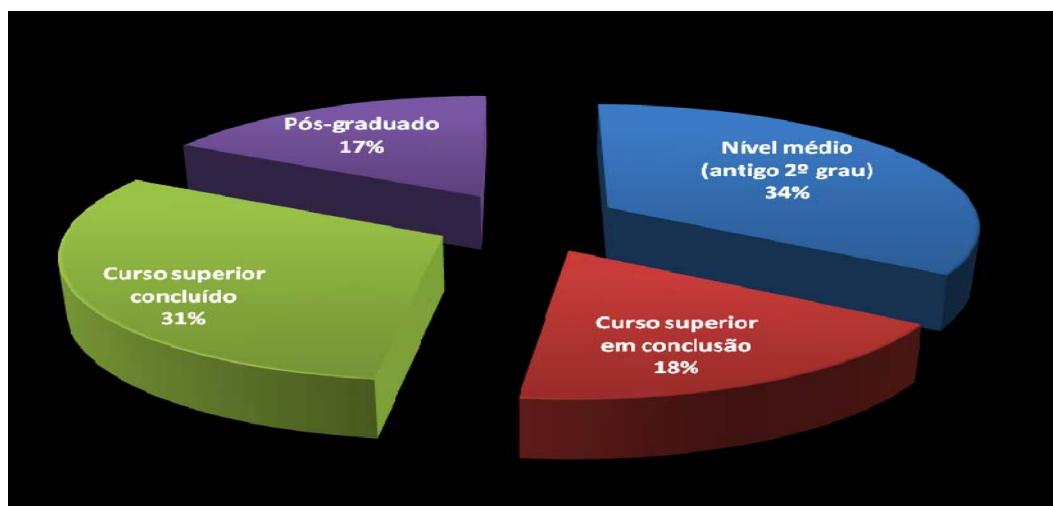


GRÁFICO 5 – Distribuição dos respondentes por escolaridade.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

No que tange à atuação profissional, constatou-se que 72% dos respondentes têm mais de 11 anos de profissão, conforme demonstrado no GRÁF. 6.

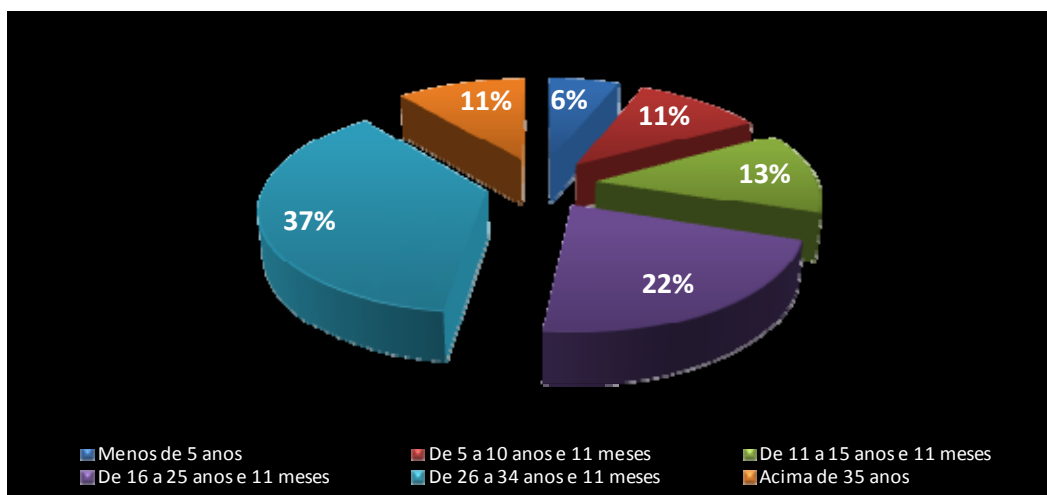


GRÁFICO 6 – Distribuição da amostra por tempo de atuação profissional.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

De acordo com o GRÁF. 7, o cargo que mais possui representação entre os respondentes é o da profissão de contador (72%), gerência de controladoria (12%).



GRÁFICO 7 – Distribuição da amostra em relação ao cargo que ocupa.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

A faixa de renda entre R\$ 4.591,00 a R\$ 6.320,00 registrou 30% dos entrevistados, já a de R\$ 3.061,00 a R\$ 4.590,00 obteve índice de 26% (GRAF. 8).

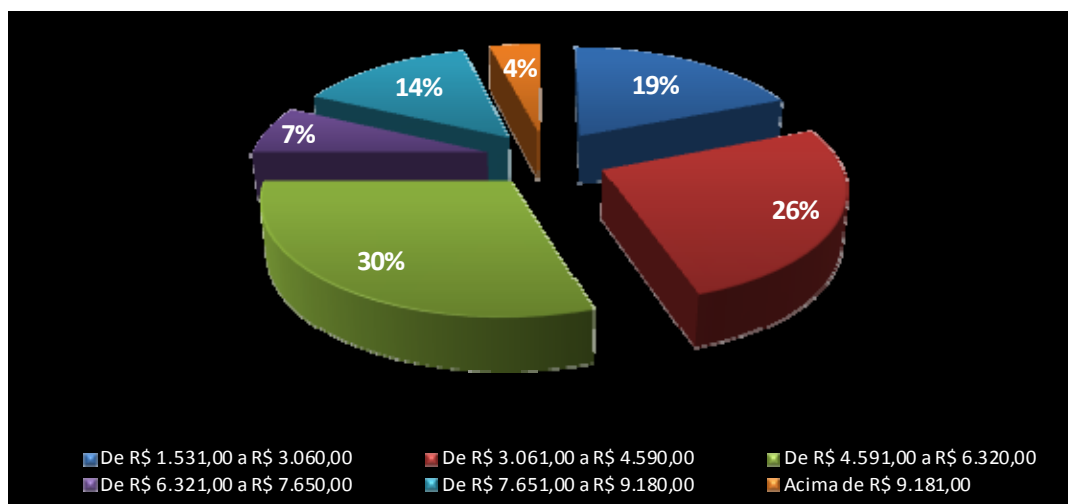


GRÁFICO 8 – Distribuição da amostra por faixa de renda.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

O comércio destaca-se como o ramo da organização mais pesquisado, com o percentual de 65%, observando-se quase que empate entre o percentual do ramo da indústria (18%) com a prestação de serviço (17%) (GRAF. 9).

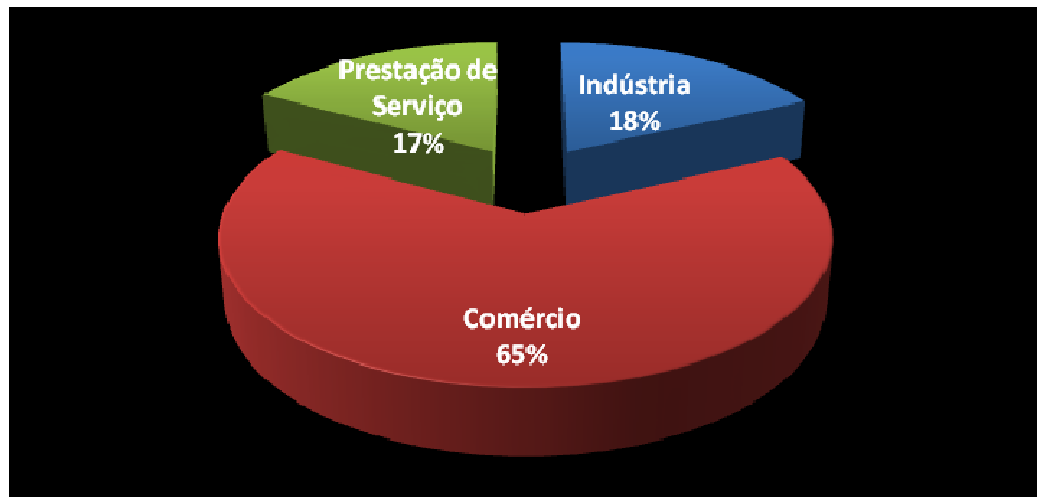


GRÁFICO 9 – Distribuição da amostra por ramo de atividade da organização.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Dos entrevistados, 83% atuam como funcionários de empresa privada. Essa informação é apresentada no GRAF.10.

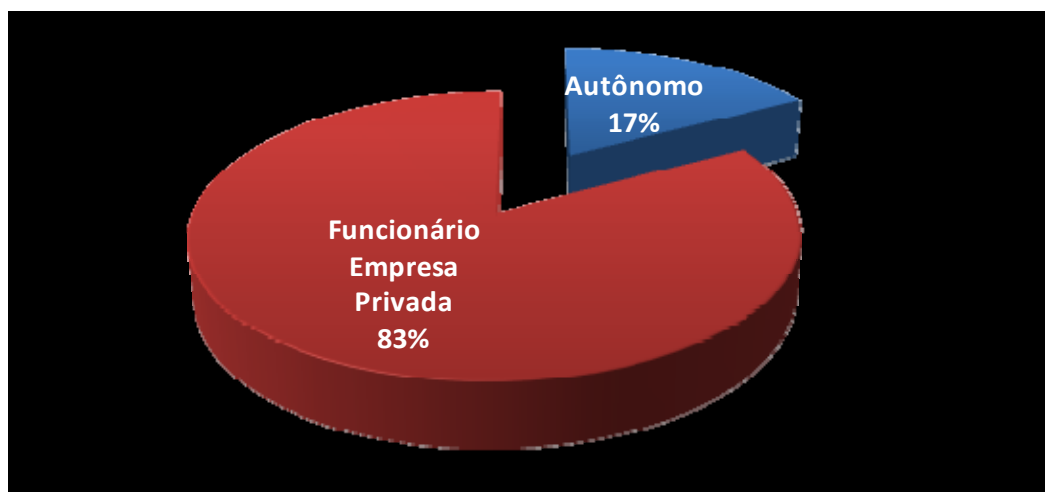


GRÁFICO 10 – Distribuição da amostra por situação profissional.

Fonte: Dados da pesquisa (2010).

As informações que permitem a composição do perfil da amostra pesquisada demonstraram que os contadores possuem nível educacional consideravelmente elevado, pois a maioria dos respondentes apresenta segundo grau ou curso técnico superior, incluindo-se alguns colaboradores pós-graduados. São profissionais maduros, com idades dentro da faixa etária delimitada por 31 e 59 anos. Encontram-se vinculados à empresa por período igual ou superior a 16 anos (25 anos), salientando certa estabilidade no quadro de profissionais nas empresas. A maior parte deles atua como contador. Complementando o perfil, as informações colhidas caracterizam a carga horária desses profissionais como acima da normalidade, uma vez que excede as usuais oito horas diárias de trabalho.

4.2 Estatística descritiva

Considerando as oito sessões que definem a QVT, foram calculados a média e o desvio-padrão de cada questão referente a essas sessões. A TAB. 1 reporta os resultados desses cálculos de cada questão e sessão.

TABELA 1
Estatística descritiva das questões

Questões	Média	Desvio- padrão	Tendência quanto à QVT
1.01 - No meu trabalho tenho participação no lucro da empresa.	1.00	0.000	discordância
1.02 - Penso que minha remuneração está de acordo com as tarefas que desempenho.	2.01	1.283	discordância
1.03 - Penso que pelo trabalho que desempenho deveria ter remuneração mais justa (*).	5.76	0.854	discordância
1.04 - No meu trabalho existem sempre promoções e melhorias salariais.	1.65	1.067	discordância
1.05 - Penso que existe injusta desigualdade salarial no meu trabalho (*).	5.30	1.243	discordância
1.06 - Comumente tenho que fazer outras atividades fora da empresa para complementar minha renda (*).	5.75	0.796	discordância
1.07 - No meu trabalho recebo benefícios na área da saúde e da alimentação.	4.81	1.489	concordância
2.01 - No meu trabalho as normas de higiene e segurança no trabalho são rigorosamente seguidas.	1.98	1.449	discordância
2.02 - A empresa em que trabalho promove com frequência atividades relacionadas à saúde ocupacional.	1.19	0.647	discordância
2.03 - Minha jornada de trabalho não está de acordo com minha capacidade física (*).	1.38	0.826	discordância
2.04 - No meu trabalho tenho todos os equipamentos de que necessito para desempenhar minhas tarefas.	5.27	1.270	concordância
2.05 - No meu trabalho faltam recursos materiais para realizar minhas tarefas (*).	2.00	1.639	concordância
2.06 - No meu trabalho existem fatores físicos que interferem no desempenho de minhas atividades (*).	4.64	1.667	discordância
2.07 - No meu trabalho os equipamentos recebem manutenção constante.	4.83	0.766	concordância
2.08 - O meu trabalho exige que eu passe muitas horas sentado (*).	5.87	0.506	discordância
2.09 - O meu trabalho provoca grande desgaste físico (*).	5.23	1.246	discordância
3.01 - As tarefas que desempenho exigem a utilização de inúmeras habilidades complexas e de nível elevado.	5.67	0.682	concordância
3.02 - No meu trabalho recebo incentivos para adotar novas tecnologias e métodos para aumentar a produtividade e a qualidade.	2.16	1.819	discordância
3.03 - No meu trabalho não tenho ensejo para tomar iniciativa nem para expor minha opinião pessoal. (*)	2.86	1.995	concordância
3.04 - No meu trabalho são comuns as oportunidades que tenho de desempenhá-lo da maneira que mais me convier.	1.80	1.005	discordância
3.05 - A execução das tarefas do meu trabalho é suficiente para indicar a mim mesmo (a) se o estou realizando bem ou mal.	4.66	1.736	concordância

Continua TAB. 1

Questões	Média	Desvio- padrão	Tendência quanto à QVT
3.06 - No meu trabalho todas as atividades por mim iniciadas são por mim concluídas.	5.13	1.308	concordância
3.07 - As tarefas que executo não fornecem indicações sobre como está o meu desempenho (*).	2.38	2.078	concordância
4.01 - No meu trabalho minhas qualidades profissionais são valorizadas.	4.88	1.610	concordância
4.02 - Na minha empresa temos excelente plano de carreira.	1.47	0.948	discordância
4.03 - No meu trabalho recebo ótimos treinamentos que me ajudam a desempenhar minhas tarefas.	1.29	0.880	discordância
4.04 - No meu trabalho recebo incentivos para participar de cursos, treinamentos e palestras técnicas.	1.28	0.805	discordância
4.05 - Meu trabalho me permite crescer profissionalmente.	1.33	0.682	discordância
4.06 - Meu trabalho é seguro e estável.	5.57	0.967	concordância
4.07 - No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.	3.28	2.216	discordância
4.08 - No meu trabalho quase sempre tenho medo de ser demitido (*).	1.44	0.988	discordância
5.01 - Meu trabalho demanda muita cooperação de outras pessoas.	5.94	0.278	concordância
5.02 - No meu trabalho todos os funcionários são tratados com igualdade pelos superiores.	4.52	1.767	concordância
5.03 - Frequentemente os meus superiores me comunicam sobre o que eles pensam a respeito do meu desempenho no trabalho.	1.35	0.869	discordância
5.04 - No meu trabalho desempenhamos atividades em equipe.	5.81	0.647	concordância
5.05 - No meu trabalho me sinto desvalorizado pelos meus superiores (*).	4.43	1.794	discordância
5.06 - Meu trabalho não requer a necessidade de perguntas ou conversas com outras pessoas (*).	1.73	1.024	discordância
5.07 - No meu trabalho a relação entre as pessoas é sempre valorizada.	5.21	1.149	concordância
5.08 - Meus superiores nunca me fornecem <i>feedback</i> sobre meu desempenho (*).	2.86	2.025	discordância
6.01 - A estrutura do meu trabalho não me oferece ensejo de realizá-lo do princípio ao fim (*).	1.33	0.954	discordância
6.02 - No meu trabalho tenho espaço para dar a minha opinião na maneira como o trabalho deve ser direcionado.	5.61	0.803	concordância
6.03 - Minha rotina me obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas (*).	5.84	0.507	discordância
6.04 - No meu trabalho somos constantemente vigiados (*).	5.31	1.212	discordância
6.05 - Minhas tarefas são simples e repetitivas (*).	1.29	0.756	discordância
6.06 - No meu trabalho todas as atividades são cronometradas (*).	1.11	0.399	discordância

Continua TAB. 1

Questões	Média	Desvio- padrão	Tendência quanto à QVT
7.01 - No meu trabalho são sempre oferecidas oportunidades de a minha família participar de alguma atividade.	1.40	1.015	discordância
7.02 - Eu penso frequentemente em demitir-me deste emprego (*).	4.64	1.726	discordância
7.03 - O meu trabalho na maioria das vezes não permite que eu passe mais tempo com a minha família (*).	5.75	0.809	discordância
7.04 - Quase sempre levo trabalho para casa (*).	4.91	1.609	discordância
7.05 - Meu trabalho me permite ter vida social ativa.	1.90	1.691	discordância
7.06 - Estou satisfeito(a) com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho.	2.39	1.775	discordância
8.01 - No meu trabalho são desenvolvidas atividades em prol da comunidade.	1.13	0.393	discordância
8.02 - Penso que minha empresa deveria se preocupar mais com as questões sociais do país (*).	5.96	0.281	discordância
8.03 - Meu trabalho tem impacto na vida de várias outras pessoas.	5.70	.659	concordância
8.04 - Penso que minha empresa tem sério compromisso com o meio ambiente.	1.21	0.795	discordância
8.05 - A comunidade sempre encontra espaço nas atividades desenvolvidas no meu trabalho.	1.01	.100	discordância
8.06 - Meu trabalho é sem sentido na maioria das vezes (*).	1.00	0.000	discordância

Fonte: Dados trabalhados no SPSS.

(*) Questões com pontuação invertida.

Conforme proposta do questionário, as respostas a essas questões são pontuações que variam entre discordo totalmente e concordo totalmente, representados na escala tipo Likert variando de um a seis, respectivamente.

Faz-se necessário mencionar que as questões assinaladas com (*), ou seja, as questões: 1.03; 1.05; 1.06; 2.03; 2.05; 2.06; 2.08; 2.09; 3.03; 3.07; 4.08; 5.05; 5.06; 5.08; 6.01; 6.03; 6.04; 6.05; 7.02; 7.03; 7.04; 8.02; 8.06 são as que apresentam escala invertida.

Considerando que a “concordância” com a afirmativa da questão é uma resposta favorável à qualidade de vida, nessas questões invertidas ocorre o contrário, a resposta favorável será a discordância. Desta forma, para que haja sentido na média das dimensões, é preciso inverter a pontuação atribuída pelos

respondentes, utilizando-se a conversão dos pontos (TAB. 2). Além disto, cabe ressaltar que a análise da questão é feita com a pontuação atribuída pelo respondente.

Considerou-se nesta análise a tendência à discordância para pontuações médias inferiores ou iguais a 3,5 e concordância para pontuações médias acima de 3,5.

Para cálculo da média das dimensões, foi usada a média aritmética simples no conjunto de questões, em cada dimensão, considerando o critério de pontuação convertida, na qual o valor atribuído “um” é condição desfavorável e “seis” condição favorável. Desta forma, foi possível estabelecer a uniformidade das pontuações.

Procedimento utilizado para inversão da escala: pontuação convertida = 7 – pontuação atribuída pelo pesquisado (original), conforme dados da TAB. 2. Assim, foi possível estabelecer uniformidade da pontuação em cada seção, permitindo calcular a média geral e as médias em cada grupo.

TABELA 2

Tabela de conversão da escala

Pontuação Original	Pontuação Convertida
1	6
2	5
3	4
4	3
5	2
6	1

Fonte: Conversão feita pelo autor.

Após a conversão de pontuações atribuídas, calcularam-se as médias e medianas das dimensões, analisando-se, assim, as tendências à concordância ou discordância do grupo pesquisado em relação à qualidade de vida no trabalho. Os resultados são apresentados na TAB. 3, conforme se segue.

TABELA 3
Estatística descritiva das dimensões

Dimensões	Média	Mediana	Desvio-padrão	Tendência do grupo pesquisado quanto à QVT
Compensação justa e adequada	1,9514	1,8571	0,41025	discordância
Condições de trabalho	3,4200	3,5000	0,1397	discordância
Uso e desenvolvimento de capacidades	4,0257	4,1429	0,42368	concordância
Oportunidades de crescimento e segurança	3,0825	3,2500	0,69907	discordância
Integração social na organização	4,3513	4,3750	0,28686	concordância
Constitucionalismo	4,2883	4,3333	0,40331	concordância
Trabalho e espaço total de vida	1,8983	1,6667	0,71809	discordância
Relevância social da vida no trabalho	2,6817	2,6667	0,23582	discordância
QVT (conjunto das dimensões)	3,2537	3,2240	0,13531	discordância

Fonte: Dados trabalhados no SPSS.

Tomaram-se por base os valores da média (3,5) e da mediana (3,5), oriundos de pontos da escala utilizada (1 a 6), para fazer a classificação. Conforme se observa na TAB. 3, nota-se a maioria das dimensões em discordância com as afirmativas das dimensões “compensação justa e adequada”; “condições de trabalho”; “oportunidades de crescimento e segurança”; “trabalho e espaço total de vida”; relevância social da vida no trabalho”, resultando discordância com a existência de qualidade de vida no trabalho dos profissionais pesquisados.

Essas suposições foram testadas por teste não paramétrico. Como o nome sugere, trata-se de método no qual as entidades em estudo não são os parâmetros de uma população. Além disto, um método estatístico diz-se não paramétrico se satisfaz pelo menos uma das seguintes condições: o método pode ser utilizado com dados na escala nominal; o método pode ser utilizado com

dados na escala ordinal; ou pode ser utilizado com dados na escala de intervalos ou, ainda, na de rácios⁷.

4.3 Teste de normalidade

Quando se fazem procedimentos de inferência, aplicam-se técnicas paramétricas de análise (HAIR JF. *et al.*, 2005). Visando verificar a normalidade univariada, empregou-se a avaliação gráfica conjuntamente com testes formais.

A análise da normalidade foi realizada pelo teste Kolmogorov-Smirnov, conforme TAB. 4, que tem como propósito verificar um dos pressupostos para aplicação de teste paramétrico.

TABELA 4
Teste de normalidade

Dimensões	Teste de Kolmogorov-Smirnov			Teste de Shapiro-Wilk		
	Estatística	gL	Sig.	Estatística	gL	Sig.
Compensação justa e adequada	0,181	100	0,000	0,904	100	0,000
Condições de trabalho	0,283	100	0,000	0,837	100	0,000
Uso e desenvolvimento de capacidades	0,249	100	0,000	0,794	100	0,000
Oportunidades de crescimento e segurança	0,123	100	0,001	0,982	100	0,181
Integração social na organização	0,190	100	0,000	0,912	100	0,000
Constitucionalismo	0,364	100	0,000	0,703	100	0,000
Trabalho e espaço total de vida	0,187	100	0,000	0,888	100	0,000
Relevância social da vida no trabalho	0,415	100	0,000	0,607	100	0,000

Fonte: Dados trabalhados no SPSS.

Observa-se que o teste de normalidade não apresenta evidências de normalidade das dimensões, ou seja, Sig (nível de significância) inferior a 5%, exceto na

⁷ Coeficiente entre dois valores que permitem estabelecer relações entre os mesmos.

dimensão oportunidade de crescimento e segurança, que no teste de Shapiro-Wilk evidencia normalidade, entretanto, essa hipótese não é verificada no teste de Kolmogorov-Smirnov.

O GRÁF. 11 apresenta a distribuição das médias em cada uma das dimensões, em relação à média e à mediana do QVT, calculada pela média aritmética simples das pontuações obtidas nas oito dimensões.

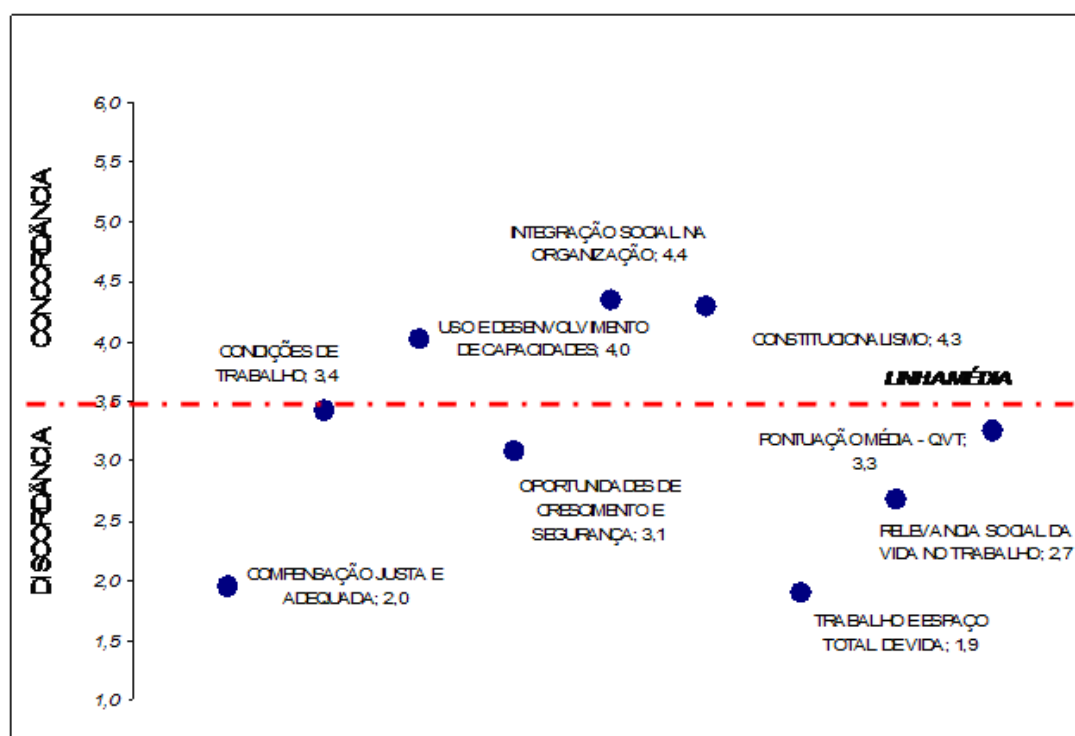


GRÁFICO 11 - Pontuações médias das dimensões do QVT.

Fonte: Dados da pesquisa.

Visando evidenciar as possíveis diferenças ou desigualdades entre as médias das dimensões, aplicou-se o teste estatístico de hipóteses.

4.4 Teste de hipóteses

Os testes de hipóteses aplicados foram os não paramétricos, porque se observou a não evidência de normalidade (TAB. 4) nas oito dimensões da QVT. O teste aplicado neste estudo foi o de Kruskal Wallis, que, segundo Bruni (2009, p. 268),

deve ser empregado na análise de duas ou mais amostras independentes, originárias ou não de populações com médias iguais.

Na fundamentação lógica deste teste, segundo Siegel (1975, p. 209), cada uma das N observações é substituída por um posto. Isto é, todos os escores de todas as k amostras combinadas são dispostas em uma série de postos. Ao mais baixo escore atribui-se o posto 1, ao seguinte o posto 2, [.....] ao mais alto o posto N, sendo N= número total de observações independentes nas k amostras. Em seguida, determina-se a soma dos postos de cada amostra. A prova de Kruskal Wallis determina se essas somas são tão díspares que não seja provável que elas se refiram a amostras extraídas de mesma população.

Ainda segundo Siegel (1975), pode-se mostrar que se as k amostras provêm efetivamente de mesma população, então H (a estatística usada na prova de Kruskal-Wallis) é definida pela fórmula a seguir, que tem distribuição qui-quadrado com $g_L=k-1$, desde que os tamanhos das k amostras não sejam muito pequenos.

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{j=1}^{\kappa} \frac{R_j^2}{n_j} - 3(N+1)$$

Sendo: k = número de amostras

n_j = número de casos na amostra j

$N = \sum n_j$, número de casos em todas as amostras combinadas

R_j = soma de postos na amostra (coluna j)

κ

\sum = indica o somatório sobre todas as k amostras (colunas)

j=1

Quanto ao nível de mensuração, as variáveis deverão ser no mínimo ordinais. A definição das hipóteses, nula e alternativa, consistem em alegar o fato da inexistência das diferenças entre médias e a existência das diferenças das médias, respectivamente, ou seja:

H_0 : As médias das dimensões são iguais;

H_1 : Há pelo menos um par de dimensões com médias diferentes.

TABELA 5
Resultados do teste Kruskal-Wallis

Grupos	Tamanho da amostra	Soma de postos	Média dos postos
1	100	12591,5	125,915
2	100	46291	462,91
3	100	56751,5	567,515
4	100	34182,5	341,825
5	100	66480	664,8
6	100	65855	658,55
7	100	12442	124,42
8	100	25806,5	258,065

Nível de significância 0,05.

Cálculo intermediário: soma dos quadrados dos postos/tamanho da amostra 1,63E+08.

Tamanho das amostras: 800.

Número de grupos: 8.

Resultado do teste: H, teste estatístico 643,4099; valor crítico 14,06714.

p-valor 1,1E-134.

Decisão: rejeição da hipótese nula (igualdade das medianas).

Fonte: PHStat2.

Em seguida, realizou-se o teste de Wilcoxon, utilizado para comparar dois tratamentos quando os dados são obtidos por pareamento.

4.5 Teste de Wilcoxon

Uma hipótese para o teste de Wilcoxon de uma amostra e intervalo de confiança é que os dados são uma amostra aleatória de uma população contínua simétrica. Quando a população é normalmente distribuída, esse teste é um pouco menos poderoso (o intervalo de confiança é maior, em média) do que o t-teste. Pode ser muito mais poderoso (o intervalo de confiança é mais estreito, em média) para outras populações.

Segundo Siegel (1975, p. 84), esse teste permite considerar a magnitude das diferenças. Quando se aplica a prova de Wilcoxon, há dados que de fato satisfazem as condições da prova t de student, o que não é o caso. Seu poder-

eficiência é em torno de 95% para grandes amostras e não muito inferior a isso para amostras menores.

Formulação das hipóteses:

H_0 : medianas são iguais

H_1 : medianas diferentes

H_0 : há concordância nas dimensões componentes da qualidade de vida no trabalho

H_0 : pode-se admitir a existência da qualidade de vida nos profissionais pesquisados

Hipótese H_0 : mediana igual a 3,5

Hipótese H_1 : mediana diferente de 3,5.

Seções	N	Abaixo	Igual	Acima	P-valor
Compensação justa e adequada	100	100	0	0	0,0000
Condições de trabalho	100	10	0	90	0,0000
Uso e desenvolvimento de capacidades	100	10	0	90	0,0000
Oportunidades de crescimento e segurança	100	72	3	25	0,0000
Integração social na organização	100	0	1	99	0,0000
Constitucionalismo	100	5	2	93	0,0000
Trabalho e espaço total de vida	100	97	3	0	0,0000
Relevância social da vida no trabalho	100	97	1	2	0,0000
Média geral	100	2	1	7	0,0000

Fonte: Dados trabalhados no Minitab 14.

Os resultados deste teste indicam que não há evidências significativas para aceitar que a hipótese da mediana das dimensões seja igual a 3,5. Desta forma, não há motivos para não aceitar as tendências apontadas no GRAF. 11.

5 CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES DA PESQUISA E RECOMENDAÇÕES

Este estudo foi desenvolvido tendo como objetivo principal avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho percebido pelos profissionais atuantes na área contábil de pequenas e médias empresas, localizadas em Belo Horizonte - Minas Gerais.

Foi elaborada, então, pesquisa que teve como base teórica conceitos relativos a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, evolução da Contabilidade e o profissional contábil.

O alto índice de respostas ao questionário do estudo demonstrou o interesse dos profissionais de Contabilidade em se fazerem “ouvir” e colaborar para que a qualidade de vida no trabalho dessa categoria seja bem-sucedida e, principalmente, alcançada.

A partir dessas respostas, apurou-se que os profissionais de Contabilidade são predominantemente do sexo masculino (79%), com concentração na faixa etária entre 31 e 49 anos (43%), alocados no setor contábil, cujo valor do salário predominante é de R\$ 4.591,00 a R\$ 6.120,00. São profissionais que possuem considerável grau de qualificação, a maioria possui curso superior (31%) e pós-graduação (17%), trabalha na empresa há 26 anos a 34 anos e 11 meses (37%).

Os objetivos específicos da pesquisa - resgatar os principais estudos e pesquisas de QVT; analisar a QVT do profissional contábil em seu trabalho; verificar se a QVT afeta o bem-estar dos profissionais de contabilidade - foram atendidos.

No estudo realizado observou-se, na amostra estudada, a não evidência nas opiniões da presença expressiva da QVT em suas atividades. Apenas nas dimensões “uso e desenvolvimento de capacidades”, “integração social na

organização” e “constitucionalismo” apresentaram concordância quanto às afirmativas apresentadas.

Esta pesquisa confirmou que condições ambientais adequadas contribuem para o bem-estar das pessoas, no local do trabalho. Além disto, o volume excessivo de trabalho pode prejudicar a saúde física e mental dos indivíduos, devendo-se, assim, buscar mais equilíbrio nas relações trabalho-vida social.

Concluindo, a QVT não deve ser negligenciada. Conforme Paiva (2006), a QVT é um elemento dinâmico, no contexto de trabalho, que pode influenciar diretamente a qualidade dos produtos e serviços e, assim, comprometer o desempenho organizacional.

A percepção dos funcionários sobre a QVT mostrou-se um tema importante a ser discutido. De acordo com Quilici e Xavier (2006), a satisfação dos funcionários com seu trabalho e com o ambiente de trabalho é significativa, pois será por meio dela que eles estarão ou mais ou menos motivados com o cargo ocupado. Além disto, tantos fatores físicos, sociológicos e psicológicos interferem diretamente na percepção dos indivíduos em situação de trabalho.

Com base nos dados obtidos, recomenda-se a adoção de estratégias (equilíbrio nas relações trabalho-vida social, condições organizacionais que incentivem o crescimento na carreira, liberdade de expressão, entre outros) visando à construção de um ambiente de trabalho satisfatório.

Sugere-se, também, mais tempo para realização das tarefas, redução nos trabalhos burocráticos executados para atender aos órgãos fiscalizadores, mais valorização do profissional.

A partir de informações obtidas durante a pesquisa, verificou-se que todas as sessões aqui apresentadas são muito frequentes no primeiro semestre do ano, quando os profissionais de Contabilidade têm prazo para apresentar vários relatórios e declarações para o Fisco, envolvendo, de maneira significativa, todas as variáveis aqui avaliadas.

Em virtude disso, e tendo em vista que esta pesquisa foi realizada no segundo semestre, recomenda-se que os próximos estudos, com a mesma categoria profissional - contabilistas -, sejam realizados no primeiro semestre do ano, uma vez que nesse período há mais expressiva carga de trabalho, principalmente no que tange às declarações de imposto de renda de pessoa física e pessoa jurídica, entre outras.

Do ponto de vista acadêmico, sugere-se metodologicamente que os estudos futuros incluam abordagens qualitativas, para que se possa ter uma melhor compreensão do fenômeno pesquisado. Incluindo cruzamentos com outras variáveis tais como: confiança, estresse e competência.

A importância de se combinarem aspectos quantitativos e qualitativos que não foram investigados em conjunto neste trabalho, inclusive por considerar-se o tempo necessário para tal empreendimento, pode contribuir para melhor compreensão dos resultados obtidos.

Ainda segundo Campos (2010), tal complementaridade em pesquisas em Ciências Sociais é aconselhada por diversos autores, os quais defendem que a pesquisa social requer pluralismo metodológico, combinando métodos de investigação empírico-analítica com métodos qualitativos.

A expectativa é de que este trabalho sirva de alerta às organizações, onde os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas. Esses locais devem ser mais agradáveis e saudáveis para a execução de seus trabalhos, propiciando que as atividades sejam inteiramente realizadas com qualidade de vida, contentamento e alegria.

A satisfação dos profissionais de Contabilidade é importante assunto a ser discutido em programas de QVT, independentemente se o cenário econômico mostra crescimento ou recessão, pois não só os fatores físicos, mas também os aspectos sociológicos e psicológicos, interferem diretamente na satisfação do empregado em relação ao trabalho.

Por fim, acredita-se que a implantação, implementação, acompanhamento e manutenção de programas e políticas de QVT que neutralizem os efeitos negativos da relação homem-trabalho sejam de muita valia no cenário empresarial. Ou seja, melhorando a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa e, conseqüentemente, seus resultados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e gestão da qualidade em empresas de informática**. 1996. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia) – Faculdade de Biblioteconomia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1996.

BABBIE, E. Tipos de desenhos de pesquisa. *In*: BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BARBOSA, J.N. **A trajetória profissional e qualidade de vida no trabalho dos egressos do curso de mestrado em administração da FACE/UFMG**. 1997. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

BARÇANTE, L.C., CASTRO, G.C. **Ouvindo a voz do cliente: transforme seu funcionário num parceiro**. 3 ed., Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

BÉLANGER, L.P.A.; BERGERON, J.L. **Gestion des ressources humaines: Une approche global et intégrée**. Québec: Gaëtan Morin, 1973.

BELO, E.F. **Qualidade de vida no trabalho dos garis da área central de Belo Horizonte**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Área de concentração: Gestão da Inovação e Competitividade. Pedro Leopoldo, 2009.

BELO, I.F. **A qualidade de vida no trabalho de desembargadores e juízes da comarca de Belo Horizonte: estudo de casos**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Área de concentração: Gestão da Inovação e Competitividade. Pedro Leopoldo, 2008.

BIBLIA SAGRADA. **Gêneses**. 34. ed. São Paulo: Ave Maria, 1982.

BISQUERRA, R. *et al.* **Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS 13.0**. Trad. Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed 2004 253 p.

BOMSUCCESSO, E.P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1998.

BOOG, G.G. (coord). **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações**. Manual oficial da ABTD. São Paulo: Makron Books, 2001.

BOWDITCH, L.J.; BUONO, F.A. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1992.

BRIGHENT, G.C.; SILVA, A.B. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com**

cliente da TIM-celular – SC . *In*: ENANPAD, XXVI, 2002, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

BRUNI, A.L. **SPSS aplicado à pesquisa acadêmica**. São Paulo: Atlas 2009, p. 253.

CAMPOS, H.L. **A confiança no âmbito dos relacionamentos intraorganizacionais**: estudo de caso em uma empresa de condutores de Minas Gerais. Dissertação (mestrado profissional). Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo. Área de concentração: Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas, 2010.

CARDOSO, W.L.C.D. Qualidade de vida e trabalho: uma atuação possível. *In*: GUIMARÃES, L.A.M.; GRUBITS, S. (orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, v. 1, 1999, p. 77.

CARMELLO, E. Qualidade de vida no trabalho. *In*: IV CONGRESSO NORTE PARANAENSE DE RECURSOS HUMANOS, 01, **Anais...**, 2007, 2009, Londrina/PR.

CASAROTO, F.N.; PIRES, L.H. **Redes de pequenas e médias empresas e desenvolvimento local**: estratégias para a conquista de competitividade global com base na experiência italiana. São Paulo: Atlas, 2001.

CONTE, A.L. **Qualidade de vida no trabalho**. 2003. Disponível em: www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf. Acessado em: 27/03/2009.

CORREIA, A.L.B. As imprecisões sobre obrigação tributária acessória. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1162, 6 set. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8891>>. Acesso em: 10 abril 2010.

COSENZA, J.P. Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado: um estudo a partir da experiência brasileira. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n. 130, p. 43-63, jul./ago, 2001.

COTRIM, G. **História e consciência do mundo**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. 448 p.

FARI, M.A.; NOGUEIRA, W. **Perfil do profissional contábil**: relações entre formação e atuação no mercado de trabalho. Revista eletrônica das ciências sociais aplicadas. Santa Catarina: v. 2, n. 1, 2007. Disponível em [HTTP://revista.grupointegrado.br/perspectivascontemporaneas/viewartide.php?id=53](http://revista.grupointegrado.br/perspectivascontemporaneas/viewartide.php?id=53).

FERNANDES, E.C.; BECKER, J.L. Qualidade de vida no trabalho: a realidade dos CPDs. *In*: ENANPAD. **Anais...** Natal: ANPAD, 1998.

FERNANDES, E.C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez. 1988.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho**. Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, S.; FABRI, P.E. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo. Atlas, 2000.

FLECK, D.L. **Avaliação do potencial das profissões e profissionais de informática**. 1987. Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto COPEAD de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1987.

FRANÇA, J.L. *et al.* **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 8. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

FRANCO, H.; MARRA, E. **Auditoria contábil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GADON, H. **Making sense of quality of work life programas**. Businen Horizons, Jan/Feb 1984.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, J.S. A profissão contábil no Brasil: uma visão crítica. Brasília: **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 27, p. 6-11, 1978.

GUIMARÃES, E.M.P.; ÉVORA, I.D.M. Sistema de informação: instrumento para tomada de decisão no exercício da gerência. Brasília: **Ciência de Informação**, v. 33, n. 1, p. 72-80, jan/abr. 2004.

HACKMAN, J.R.; LAWER, E. Employers reactions to job carateristics. **Journal of Applied Psychology**, v. 55, n. 3, p. 259-286, jun. 1971.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survy. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p.159-70, 1975.

HAIR, J.F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Trad. Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HUSE, E.F.; CUMMINGS, T.G. **Quality-of-work-life: organization development and chang**. 3. ed. St. Paul: West Publishing Co., 1985.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J.C. **Introdução à teoria da contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J.C. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IUDÍCIBUS, S.. **Teoria da contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

JAMIL, George Leal. Aspectos do ambiente gerencial e seus impactos no uso dos sistemas de inteligência competitiva para processos decisórios. Belo Horizonte: **Perspect Ciênc Inf**, v. 6, n. 2, p. 269, jul./dez. 2001. Disponível em: <http://www.eci.ufmg.br/pcionline/include/getdoc.php?id=560&article=366&mode=pdf>. Acesso em: em 03/02/2010.

KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F.R. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. São Paulo: **Revista ANGRAD**, v. 1, p. 1-11, 2000.

LIMA, I.S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte**, 1995. 215 f. tese (doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis. 1995.

LIMONGI, A.C.F. *et al.* **As pessoas na organização**. 7. ed. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI, A.C.F. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Rio de Janeiro: **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun, 2002.

LIMONGI, A.C.F. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e prática nas empresas da sociedade pós-industrial**. Cap. 2, São Paulo: Atlas, 2003.

LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. Alexandria: **Training and Development Journal**, v. 32, n. 1, jul. 1978.

MACEDO, D. **Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação do modelo das características da tarefa para uma análise intersectorial no Banco do Brasil S. A.** 1990. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1990.

MARION, J.C. **Contabilidade básica**. 8. ed. São Paulo, Atlas, 2006.

MARION, J.C. **Contabilidade empresarial**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, J.C. **Contabilidade empresarial**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2009

MARION, J.C. **O ensino da contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARION, J.C. **Preparando-se para a profissão do futuro**. São Paulo, 1998a. Disponível em: <www.marion.pro.br/artigos>. Acesso: 24/03/2010.

MARION, J.C. **Contabilidade empresarial**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1998b.

MAROCO, J. **Análise estatística: com utilização do SPSS**. Lisboa: Sílabo, 2003. 488 p.

MARQUES, A.L. *et al.* **Qualidade de vida e estresse no trabalho em uma grande corporação de polícia militar.** 1989. Disponível em: [WWW.fgvsp.br/iberoamerican/papaers/0147_Iberoamerican-Policia%20Militar\(2003\).PDF](http://WWW.fgvsp.br/iberoamerican/papaers/0147_Iberoamerican-Policia%20Militar(2003).PDF). Acesso em: 12 out. 2009.

MASLOW, A.H. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MERLO, R.A. O contabilista do século XXI. Brasília: **Jornal do Conselho Federal de Contabilidade**, 31 mar. 2006. p. 11.

MORAES, L.F.R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma perspectiva de diagnóstico com administradores cujo trabalho é medido pelo computador. XIV REUNIÃO ANUAL DA ANPAD. **Anais...**, SC, set. 1990.

MORAES, L.F.R. *et al.* Resgatar a qualidade de vida no trabalho: uma imposição. **Revista Tendência do Trabalho**, abril, 1989.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho:** uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: UFMG, 1994. Relatório de Pesquisa.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z. M. **Diagnóstico de Qualidade de vida e estresse no trabalho da Polícia Militar de Minas Gerais.** Belo Horizonte: UFMG, 2002. Relatório de Pesquisa.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L. **Qualidade de vida e estresse organizacional: um estudo comparativo em profissões de risco.** Belo Horizonte: NEACO/CEPEAD/FACE/UFMG, 1998. Relatório de Pesquisa.

MORENO, N.A. **Qualidade de vida no trabalho:** uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias. 1991. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1991.

NADLER, D.A.; HACKMAN, J.R.; LAWLER, E.E. **Comportamento organizacional.** Rio de Janeiro: Campus, 1983.

OLIVEIRA, E. **Contabilidade informatizada:** teoria e prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, G.F. **Condições de trabalho e saúde do contador:** um estudo sobre estresse em profissionais contabilistas da cidade de Belo Horizonte. Pedro Leopoldo: Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, 2007 (Dissertação de Mestrado).

OLIVEIRA, P.M.; LIMONGI, A.C.; MURITIBA, S.N. Avaliação de resultados em RH: fontes de evidência da percepção das práticas dos administradores no caso dos programas de QVT. *In:* ENANPAD XXV1, 2002, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

OLIVEIRA, R.C.M.A. **A configuração da QVT no contexto do trabalho dos detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

OLIVEIRA, P.M.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; MURITIBA, S.N. **Avaliação de resultados em RH: fontes de evidência da percepção das práticas dos administradores no caso dos programas de QVT**. In: ENANPAD, XXV1, 2002, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

OLIVEIRA, S.L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1997 115 p.

OTT, E. *et al.* **Dinâmica empresarial exige um contador de negócios**. 2005. Disponível em: <<http://www.orsitec.com.br/noticias/noticia.php?codigo=636>> Acesso em: abril 2009.

OUELHAS, O.L.; MORGADO, C.R. **A importância da qualidade de vida no trabalho para a competitividade**. São Paulo: Tendências do Trabalho, p. 17-26, nov. 1993.

PAIVA, K.C.M. **Qualidade de vida no trabalho e estress de profissionais docentes**. Belo Horizonte: FACE-UFMG, 1999. Dissertação (Mestrado em Administração).

PAIVA, S.B. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa–PB. Artigo aceito em 21.11.2006. Rio de Janeiro: **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v.11, n.2, p.1, jul/dez.2006.

PALÁCIOS, K.E.P. **Avaliação pós-ocupacional do Instituto Central de Ciências da Universidade de Brasília utilizando o escala de ambiente de trabalho de MOOS**. 1993. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1993.

PEREIRA, A. **SPSS Guia Prático: análise de dados para Ciências Sociais e Psicologia**. Lisboa: Silabo, 2008. 243 p.

PICCININ, C.; CONTENTE, S.; LOPES, L. **Exigências fiscais oneram as empresas**. 2005. Disponível em: <<http://www.orsitec.com.br/noticias/noticia.php?codigo=262>> Acesso em abril 2009.

QUILICI, R.F.M.; XAVIER, A.A.P. **Qualidade de vida no trabalho em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação /motivação**. XXVI ENEGEP – Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de outubro de 2006.

QUIRINO, T.R.; COQUEIRO, E.P. **O sistema de remuneração sobre política de treinamento de pessoal para pesquisa agropecuária no Cone Sul**. Brasília: UnB, 1983. Relatório de Pesquisa.

QUIRINO, T.R.; XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organizações de pesquisas. **Revista de Administração de Empresa**, v. 22, n. 1, p. 72-81, jan.-mar. 1987

RAMOS, W. **A qualidade de vida no trabalho de médicos e enfermeiros: um estudo de caso em hospitais públicos de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: CEPEAD-FACE-UFMG, 1995. Dissertação (Mestrado em Administração).

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SÁ, A.L. Divisão da história da contabilidade. *In*: **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SÁ, A.L. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2006.

SÁ, A.L. **Teoria da contabilidade superior**. São Paulo: Atlas. 1994.

SÁ, G.E.V.L. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista do estado de Minas Gerais**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000.

SAMPAIO, J.R. (org.). *et al.* **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SANT'ANNA, A.S. **Fatores de pressão e insatisfação em área de atendimento ao público: um estudo de caso em empresa mineira do setor de serviços**. 1997. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

SANT'ANNA, A.S.; MORAES, L.F.R. Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira em setor de telecomunicações. *In*: ANPAD XXIII, 1999, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1999.

SCWEZ, N. Responsabilidade social: meta e desafio do profissional de contabilidade para o próximo milênio. **Revista Brasileira de Contabilidade**, ano 2001, n. 130, p. 82, jul./ago., 2001.

SEIXAS, J. C. **Avaliação da qualidade do ambiente de trabalho de um banco público**. 1993. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1993.

SIEGEL, S. **Estatística não paramétrica para as ciências do comportamento**. Trad. Alfredo Alves de Farias. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1975.

SOUZA, J.A.J. *et al.* Práticas inovadoras de gestão e implementação de programas de QVT. *In: ENANPAD*, XXVII, 2003, Atibaia. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

SOUZA, J.C.; GUIMARÃES, L.A.M. **Insônia e qualidade de vida**. Campo Grande, MS: UCDB, 1999.

TANNHAUSER, C.L. **Qualidade de vida no trabalho: contribuições no papel do psicólogo organizacional**. 1994. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

TOLFO, S.R.; PICININI, V.C. A qualidade de vida no trabalho nas melhores empresas para trabalhar no Brasil: disfunções entre a teoria e a prática. *In: ENANPA*, XXVI, 2002, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, A. **A qualidade no trabalho, na gestão, na qualidade total**: um estudo de caso na empresa Weg motores – SC. 1995. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

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

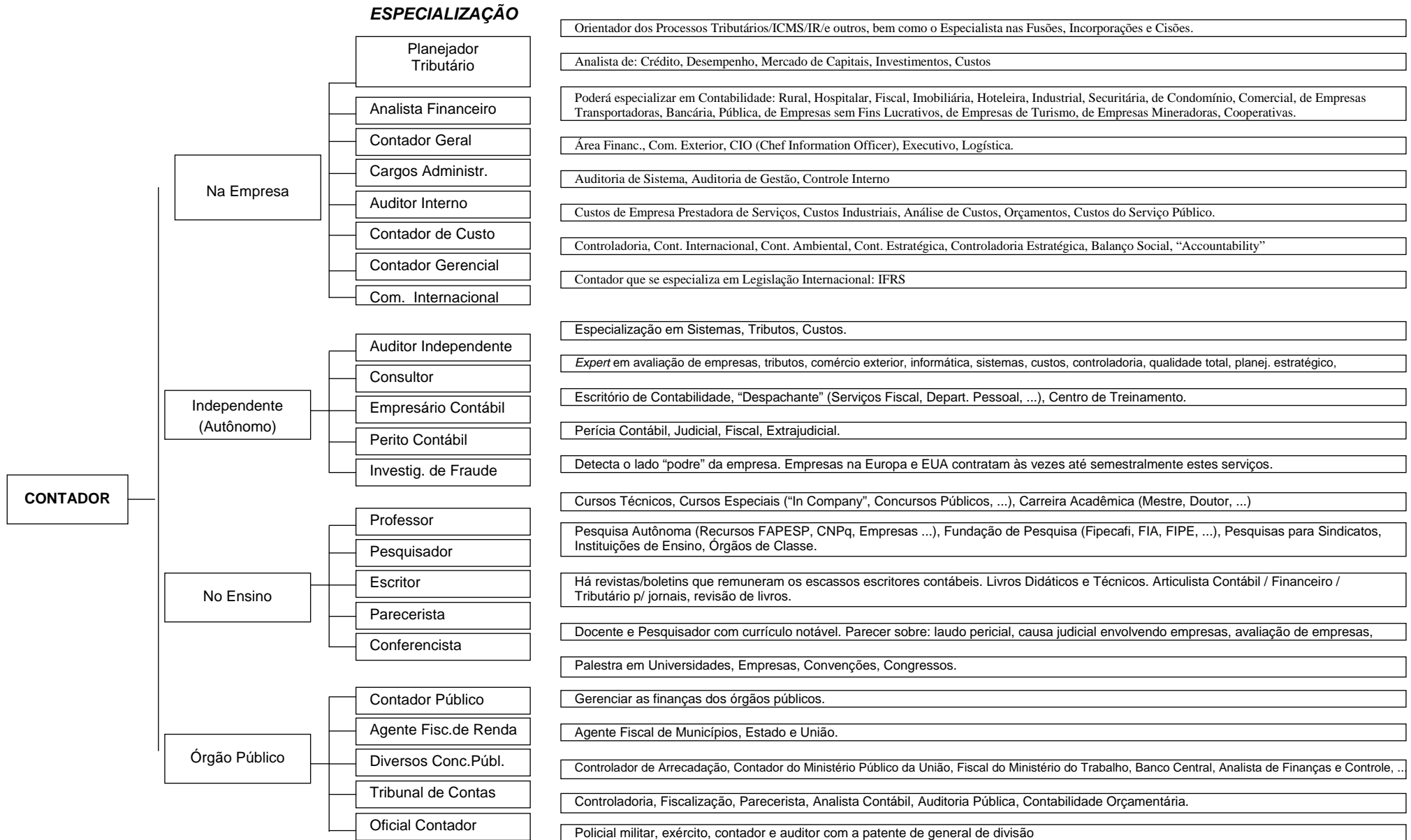
WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, fev. 1979.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V. **Psicologia, organizações e trabalho**. Rio de Janeiro: Artmed, 2004. 520 p.

ANEXOS E APÊNDICES

ANEXO A

CAMPOS DE ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE (VISÃO GERAL DA PROFISSÃO CONTÁBIL)



Anexo B - Obrigações acessórias

Declarações da Pessoa Jurídica

A Receita Federal apresenta as obrigações das empresas:

1. CPMF Declarações da Contribuição Provisória Sobre Movimentação Financeira
2. Dacon Demonstrativo de Apuração de Contribuições Sociais
3. DBF Declaração de Benefícios Fiscais
4. DCide Declaração Cide-Combustíveis
5. DCP Demonstrativo do Crédito Presumido
6. DCRE Demonstrativo do Coeficiente de Redução do Imposto de Importação
7. DCTF Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
8. Decef Declaração de Exercício em Cargo, Emprego ou Função Pública Federal
9. DE Demonstrativo de Exportação
10. Decred Declaração de Operações com Cartões de Crédito
11. Derc Declaração de Rendimentos Pagos a Consultores por Organismos Internacionais
12. Derex Declaração sobre a Utilização dos Recursos em Moeda Estrangeira Decorrentes do Recebimento de Exportações
13. DICNR Declaração de Impostos e Contribuições Não Retenção
14. DIF Bebidas
15. DIF Cigarros – Declaração Especial de Informações Fiscais Relativas à Tributação de Cigarros
16. DIF Papel Imune
17. Dimob Declaração de Informações sobre Atividades Imobiliárias
18. Dipi Declaração do Imposto sobre Produtos Industrializados - Bebidas
19. DIPJ Declaração de Informações Econômico-fiscais da Pessoa Jurídica (inclusive Imunes e Isentas)
20. Dirf Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
21. DITR Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural

- 22. DNF Demonstrativo de Notas Fiscais
- 23. DOI Declaração de Operações Imobiliárias
- 24. DPREV Declaração sobre a Opção de Tributação de Planos Previdenciários
- 25. DSPJ Declaração Simplificada da Pessoa Jurídica (Simples e Empresas Inativas)
- 26. DSTA Declaração de Substituição Tributária do Setor Automotivo
- 27. Paes Declaração Paes - Parcelamento Especial
- 28. PER/DCOMP Pedido Eletrônico de Restituição ou Ressarcimento e da Declaração de Compensação
- 29. Perc Pedido de Revisão de Ordem de Emissão de Incentivos Fiscais
- 30. Sinco Sistema Integrado de Coleta
- 31. ZFM Declaração - Siscomex Internação

Apêndice A - Carta de apresentação aos profissionais da área contábil**Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo****Mestrado Profissional em Administração****Mestrando: Francisco de Abreu Lima Filho****Orientador: Prof. Dr. Lúcio Flávio Renault de Moraes****CARTA DE APRESENTAÇÃO AOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL**

Belo Horizonte, 15 de maio de 2010

Prezado Colega,

Meu nome é Francisco de Abreu Lima Filho, registrado no Conselho Regional de Contabilidade sob o nº 24884/O-0 desde 1973 e Conselho Regional de Administração sob o nº CRA/MG 11.631, desde 28.06.1988.

Buscando o meu crescimento profissional e pessoal, ingressei no Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo.

Como pré-requisito para obtenção de título de Mestre, é necessário que eu apresente dissertação baseada em trabalho de pesquisa. Minha linha de estudos é “Qualidade de vida no trabalho”, que engloba aspectos diversos como: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Optei por este estudo por atuar nessa área há mais de 35 anos em empresas de pequeno e médio porte, por isso surgiu o interesse em conhecer a qualidade de vida no trabalho e atentar para a responsabilidade das organizações e dos empregados para os desafios deste tema, enfatizando nestas a contribuição para o bem-estar e o aumento da produtividade desse profissional.

Para a elaboração da pesquisa, será necessária a colaboração do nobre colega no preenchimento do questionário anexo.

A identidade dos entrevistados será protegida e também serão tratados respeitosamente.

Os resultados serão abalizados nos dados fornecidos, sem distorções.

Contando com a sua colaboração, agradeço desde já.

Atenciosamente,

Francisco de Abreu Lima Filho

Apêndice B – Questionário de QVT

PESQUISA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As páginas seguintes contêm questões a respeito do seu trabalho. Leia atentamente as questões antes de respondê-las. Isto não deve demorar mais de 20 minutos.

As questões apresentadas têm a finalidade de obter a percepção de seu trabalho

BLOCO I – DADOS DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS

1.01- Gênero

- Feminino
- Masculino

1.02- Faixa etária

- Até 20 anos
- De 21 a 25anos
- De 26 a 30anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 45 anos
- De 45 a 50 anos
- Acima de 50 anos

1.03- Escolaridade

- 1º grau completo
- 2º grau completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Pós-graduado
- Mestrado
- Doutorado

1.04 - Tempo que trabalha na organização

- Até 11 meses
- De 11 a 2 anos e 11 meses
- De 3 anos a 4 anos e 11 meses
- De 5 anos a 9 anos e 11 meses
- De 10 anos a 14 anos e 11 meses
- De 15 anos a 20 anos e 11 meses
- Acima de 20 anos

1.05- Cargo que ocupa na organização

- Gerência Controladoria
- Contador
- Supervisão/coordenação
- Analista
- Assistente/ auxiliar
- Outro

Especificar: _____

1.06 - Ramo de atividade da organização

- Indústria
- Comércio
- Prestação de Serviço

1.07- Tipo de vínculo profissional

- Contratado CLT
- Terceirizado
- Estagiário

1.08- Estado Civil

- Solteiro
 Casado
 Divorciado
 Outro: _____

BLOCO II – Dimensões de QVT

SEÇÃO I – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
1.01	No meu trabalho tenho participação no lucro da empresa.						
1.02	Penso que minha remuneração está de acordo com as tarefas que desempenho.						
1.03	Penso que pelo trabalho que desempenho deveria ter uma remuneração mais justa						
1.04	No meu trabalho existem sempre promoções e melhorias salariais.						
1.05	Penso que existe uma injusta desigualdade salarial no meu trabalho.						
1.06	Comumente tenho que fazer outras atividades fora da empresa para complementar minha renda.						
1.07	No meu trabalho recebo benefícios na área da saúde e da alimentação.						

SEÇÃO II – CONDIÇÕES DE TRABALHO		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
2.01	No meu trabalho as normas de higiene e segurança no trabalho são rigorosamente seguidas.						
2.02	A empresa em que trabalho promove com freqüência atividades relacionadas à saúde ocupacional.						
2.03	Minha jornada de trabalho não está de acordo com minha capacidade física.						
2.04	No meu trabalho tenho todos os equipamentos de que necessito para desempenhar minhas tarefas.						
2.05	No meu trabalho faltam recursos materiais para realizar minhas tarefas.						
2.06	No meu trabalho existem fatores físicos que interferem no desempenho de minhas atividades.						
2.07	No meu trabalho os equipamentos recebem manutenção constante.						
2.08	O meu trabalho exige que eu passe muitas horas sentado.						
2.09	O meu trabalho provoca um grande desgaste físico.						

SEÇÃO III – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
3.01	As tarefas que desempenho exigem a utilização de inúmeras habilidades complexas e de nível elevado.						
3.02	No meu trabalho recebo incentivos para adotar novas tecnologias e métodos para aumentar a produtividade e a qualidade.						
3.03	No meu trabalho não tenho ensejo para tomar iniciativa nem para expor minha opinião pessoal.						
3.04	No meu trabalho são comuns as oportunidades que tenho de desempenhá-lo de maneira que mais me convier.						
3.05	A execução das tarefas do meu trabalho é suficiente para indicar mim mesmo (a) se o estou realizando bem ou mal.						
3.06	No meu trabalho todas as atividades por mim iniciadas são por mim concluídas.						
3.07	As tarefas que executo não fornecem indicações sobre como está o meu desempenho.						

SEÇÃO IV – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
4.0 1	No meu trabalho minhas qualidades profissionais são valorizadas.						
4.0 2	Na minha empresa temos um excelente plano de carreira.						
4.0 3	No meu trabalho recebo ótimos treinamentos que me ajudam a desempenhar minhas tarefas.						
4.0 4	No meu trabalho recebo incentivos para participar de cursos, treinamentos e palestras técnicas.						
4.0 5	O meu trabalho me permite crescer profissionalmente.						
4.0 6	Meu trabalho é seguro e estável.						
4.0 7	No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.						
4.0 8	No meu trabalho quase sempre tenho medo de ser demitido.						

SEÇÃO V – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
5.01	Meu trabalho demanda muita cooperação de outras pessoas.						
5.02	NO meu trabalho todos os funcionários são tratados com igualdade pelos superiores.						
5.03	Frequentemente os meus superiores me comunicam sobre o que eles pensam a respeito do meu desempenho no trabalho.						
5.04	No meu trabalho desempenhamos atividades em equipe.						
5.05	No meu trabalho me sinto desvalorizado pelos meus superiores.						
5.06	Meu trabalho não requer a necessidade de perguntas ou conversas com outras pessoas.						
5.07	No meu trabalho a relação entre as pessoas é sempre valorizada.						
5.08	Meus superiores nunca me fornecem “ <i>feedback</i> ” sobre meu desempenho.						

SEÇÃO VI – CONSTITUCIONALISMO		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
6.01	A estrutura do meu trabalho não me oferece ensejo de realizá-lo do princípio ao fim.						
6.02	No meu trabalho tenho espaço para dar a minha opinião na maneira como o trabalho deva ser direcionado.						
6.03	Minha rotina me obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas.						
6.04	No meu trabalho somos constantemente vigiados.						
6.05	Minhas tarefas são simples e repetitivas.						
6.06	No meu trabalho todas as atividades são cronometradas.						

SEÇÃO VII – TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
7.01	No meu trabalho são sempre oferecidas oportunidades de a minha família participar de alguma atividade.						
7.02	Eu penso com freqüência em demitir-me deste emprego.						
7.03	O meu trabalho na maioria das vezes não permite que eu passe mais tempo com a minha família.						
7.04	Quase sempre levo trabalho para casa.						
7.05	Meu trabalho me permite ter uma vida social ativa.						
7.06	Estou satisfeito (a) com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho.						

SEÇÃO VIII – RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO		DISCORDO			CONCORDO		
		TOTALMENTE	BASTANTE	POUCO	POUCO	BASTANTE	TOTALMENTE
		0	1	2	3	4	5
8.01	No meu trabalho são desenvolvidas atividades em prol da comunidade.						
8.02	Penso que minha empresa deveria se preocupar mais com as questões sociais do país.						
8.03	Meu trabalho tem impacto na vida de várias outras pessoas.						
8.04	Penso que minha empresa tem um sério compromisso com o meio ambiente.						
8.05	A comunidade sempre encontra espaço nas atividades desenvolvidas no meu trabalho.						
8.06	Meu trabalho é sem sentido na grande maioria das vezes.						