



Qualidade de Vida no Trabalho sob a Ótica dos Colaboradores de um Escritório Contábil

Área Temática: Temas Livres em Gestão, Atuária e Contabilidade Geral – TEM

DOI: <https://doi.org/10.29327/1680956.11-89>

Thallysson Gabriel Targino Nogueira

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

E-mail: thallysson02@gmail.com

Edivaldo do Nascimento Duda

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

E-mail: edivaldo.duda@academico.ufpb.br

Resumo

Este artigo explora a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica dos colaboradores de um escritório contábil em João Pessoa/PB. Diante da crescente pressão no ambiente contábil, a pesquisa destaca a importância da valorização humana e das condições de trabalho para o desempenho e o bem-estar profissional. Classificado como exploratório e descritivo, o estudo de caso adotou uma abordagem quantitativa, com dados coletados por meio de um questionário estruturado aplicado individualmente a 26 colaboradores do escritório. Os resultados revelaram um grau de satisfação significativo com a QVT, com a maioria dos colaboradores avaliando positivamente aspectos como as condições físicas do ambiente, a adequação dos equipamentos e a oferta de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. A percepção de valorização e o relacionamento interpessoal com chefia e colegas também foram amplamente positivos. No entanto, o estudo identificou um ponto crítico: a carga de trabalho, que interfere na vida pessoal de 53,8% dos colaboradores "às vezes" e de 15,1% "sempre", sendo a principal mudança desejada por 73,1% dos entrevistados. Além disso, 57,7% relataram sintomas físicos e emocionais relacionados ao trabalho. A pesquisa conclui que, apesar da satisfação geral e do reconhecimento do valor da QVT como ferramenta estratégica para a motivação, o escritório deve manter a atenção à gestão da carga profissional para sustentar a qualidade dos serviços e o desempenho organizacional. Aspectos organizacionais e estruturais favoráveis, bem como a valorização do capital humano, são cruciais para a fidelização e retenção de talentos no setor contábil.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Desempenho profissional; Escritório contábil; Qualificação Profissional.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho contemporâneo tem sido marcado por pressões crescentes, especialmente em profissões técnicas como a Contabilidade. Diante disso, cresce a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT), uma vez que ela influencia diretamente no desempenho, saúde emocional e produtividade dos profissionais da área. Além disso, investir na QVT significa proporcionar condições adequadas, para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, elementos que impactam diretamente na produtividade, satisfação e permanência dos colaboradores no ambiente de trabalho, conforme Lima & Silva (2021). Segundo Claudino et al. (2021), programas de QVT são essenciais inclusive em tempos de crise. Assim, compreender e melhorar a qualidade de vida no trabalho é um desafio e uma necessidade para entidades e empresas que buscam resultados contínuos e consistentes, com uma atuação responsável no mercado.

A exigência por parte das empresas aumenta no mesmo ritmo de crescimento da profissão e da utilização de novas tecnologias, o que representa uma velocidade muitas vezes difícil de ser acompanhada por parte dos profissionais. Essa carga de novas demandas de conhecimento profissional, habilidades pessoais e funções profissionais, podem resultar num descontrole emocional e ter impacto na realização das atividades diárias de um funcionário (Lima; Gomes; Barbosa, 2020).

As empresas que desejam sobreviver num mercado moderno devem investir nas pessoas. Fornecer capacitação profissional, valorizar o colaborador e oferecer oportunidades de crescimento estimula o nível de satisfação interna e gera maior produtividade, além de fidelizar o indivíduo, reduzir os custos com assistência médica, melhorar a imagem externa e ainda maximizar os lucros, conforme (Gomes, 1994; Provensi; Silva, 2023).

Nesse sentido, os escritórios de contabilidade buscam adaptar-se à qualidade de vida no trabalho (QVT), utilizando-a como uma ferramenta de estratégia para aumentar o nível de produtividade nas empresas. A QVT torna-se, assim, um diferencial competitivo ao favorecer engajamento e satisfação dos colaboradores, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional, estimulando o sentimento de pertencimento dos funcionários. Dessa forma, percebe-se que a valorização do capital humano é essencial para melhores resultados no setor contábil, no que beneficia tanto a organização quanto seus colaboradores. De modo complementar, um estudo com escritórios contábeis em Porto Alegre mostrou que ambientes que estão alinhados com esses objetivos, valorizando profissionais e oferecendo suporte ao desenvolvimento conseguem elevar a QVT, refletindo em maior eficiência e engajamento da equipe (Provensi; Silva, 2023)

A teoria da compressão espaço-tempo é amplamente debatida e analisada por vários sociólogos e geógrafos, sendo embasada pelos trabalhos do geógrafo britânico David Harvey. Em seu livro “The Condition of Postmodernity” (1990), explora como as inovações tecnológicas, particularmente na comunicação, têm acelerado o ritmo da vida e encurtado as distâncias e percepções. Ele analisa como esse fenômeno está relacionado à globalização e mudanças tecnológicas que têm acelerado o ritmo do trabalho, no que impacta a rotina contábil e reforça a importância da qualidade de vida no ambiente profissional. Nesse sentido, os escritórios de contabilidade buscam adaptar-se à qualidade de vida no trabalho, utilizando-a como uma ferramenta de estratégia para aumentar o nível de produtividade das empresas.

É possível observar que há uma preocupação das empresas e escritórios em manter-se fortes e consolidados no ramo do mercado em que atuam, diante do novo cenário econômico, altamente competitivo, e para que isso ocorra, faz-se necessário que haja um investimento na qualidade de vida, tendo como ponto de partida o crescimento e desempenho interno dos funcionários. Assim, surge o problema em questão:

Quais são as características de qualidade de vida no trabalho percebidas pelos colaboradores de um escritório de contabilidade localizado em João Pessoa (PB)?

A pesquisa foi levantada e desenvolvida com o objetivo geral de identificar as percepções dos colaboradores sobre as características de qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade localizado em João Pessoa (PB). Diante a escassez de estudos voltados para QVT em escritórios contábeis de pequeno/médio porte faz-se importante averiguar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e as perspectivas de QVT percebidas por funcionários do escritório em relação ao bem-estar no trabalho em busca de um melhor desenvolvimento humano, observar tanto o âmbito profissional, quanto o pessoal.

O ambiente de trabalho confortável e seguro podem contribuir para o desenvolvimento e a realização das atividades, considerando que os resultados positivos dependem do comprometimento de seus funcionários. Rodrigues (1999), afirma que uma das necessidades básicas para a prosperidade do trabalhador é oferecer-lhes melhores condições de trabalho, tais como acomodações amplas, limpas e ventiladas. Sob essa ótica torna-se indispensável um ambiente no qual existam os elementos essenciais para a garantia de QVT no local de trabalho. Ademais, sabe-se que a motivação é um dos fatores que podem estar relacionados com o resultado que a organização tanto almeja. A pessoa motivada realiza qualquer atividade com mais qualidade e eficiência (Mussak, 2003). Essa satisfação profissional alimentada por reconhecimento, plano de carreira e oportunidades de crescimento está fortemente associada à motivação, retenção e desempenho no setor (Souza et al., 2023).

Visando oferecer um serviço de qualidade com bons resultados, os escritórios de contabilidade deverão buscar um diferencial para atrair mais clientes e aumentar os efeitos do negócio. De um modo geral, a concorrência pressiona os escritórios de contabilidade a buscarem a qualidade dos serviços contábeis. Para Chiavenato (2004, p. 448), “a organização que quiser atender bem o cliente externo, ela não poderá esquecer-se de atender bem o cliente interno”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho – QVT baseia-se em aspetos relacionados ao bem-estar das pessoas, o ambiente de trabalho e às condições de trabalho proporcionadas para realização das atividades propostas com o objetivo de facilitar a vida dos trabalhadores. De acordo com Búrigo (1997, p.30): A qualidade de vida no trabalho busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e, principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente laboral. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associado ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Lobos (1991) relaciona quatro fatores mínimos como sendo necessários para que uma organização tenha a qualidade: As pessoas, que precisam entender o significado do cargo que

ocupam; as coisas, que são os equipamentos e tudo que fazem parte do ambiente físico; as informações que as pessoas comandam e interagem entre si; as metas que devem fazer parte do planejamento da empresa. Ele relaciona quatro fatores mínimos necessários:

- I. Pessoas: Compreender o significado de seu cargo
- II. Coisas: Equipamentos e ambiente físico adequado
- III. Informações: Fluidez e adequação no acesso e comunicação
- IV. Metas: Clareza nos objetivos planejados

A falta de planejamento por parte da gestão poderá comprometer a rotina das atividades elaboradas pelos funcionários, bem com sobrecarregá-lo a ponto de não conseguirem cumprir as tarefas que lhe são delegadas, causando possivelmente a frustração e desmotivação na execução de suas atividades. Faz-se necessária cumplicidade e parceria entre as partes no ambiente de trabalho, para não prejudicar o resultado desejado. Posteriormente Achmad et al. (2023) confirma essa perspectiva por meio de fatores ligados a aspectos da satisfação no ambiente de trabalho, que possui um papel mediador entre o desenvolvimento profissional e a intenção dos funcionários em permanecer na entidade. Isso significa que os funcionários que estão mais satisfeitos com seu trabalho, tendem a ter uma maior intenção em permanecer no espaço laboral.

A gestão da empresa tem um papel fundamental no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, motivar os seus funcionários de forma a se sentirem cada vez mais comprometidos com a organização, e consequentemente, produzir mais. De acordo com Limongi-França (2004), a qualidade de vida no trabalho envolve o equilíbrio entre o bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores, sendo diretamente influenciada pelo clima organizacional, pelas condições de trabalho e pela valorização profissional. Organizações que investem em qualidade de vida tendem a ter equipes mais motivadas e produtivas.

Logo, Silva et al. (2024) ressalta essa perspectiva por meio de fatores ligados a motivação no ambiente de trabalho. Destacou uma pesquisa recente com uma empresa certificada pela Great Place to Work e demonstrou que a cultura organizacional forte e um clima positivo promovidos pela gestão, são determinantes para aumentar significativamente a satisfação, felicidade e engajamento dos colaboradores.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho do Contador

Os primeiros passos para regulamentação da profissão contábil no Brasil ocorreram em 1870, através do reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-livros da Corte, por meio do Decreto Imperial 4.475(Coelho; Lins, 2010, p. 155). Este representa um marco para o campo profissional, pois viabiliza como a primeira profissão liberal regulamentada no Brasil.

A partir desse primeiro ponto histórico, a contabilidade passou por constantes transformações, moldando-se com o crescimento econômico e a complexidade das relações empresariais. Ao longo das décadas, essa profissão ganhou força, reconhecimento técnico, crescendo de acordo com exigências de um mercado cada vez mais dinâmico. A evolução normativa e a ampliação do campo de atuação demonstram como o contador assume papel essencial na transparência, controle e desenvolvimento das organizações públicas e privadas.

A profissão contábil oferta um amplo mercado de trabalho para os profissionais que optarem por essa área. Segundo Marion (2003, p.29):



A área de atuação do profissional contábil é bastante ampla oferecendo inúmeras alternativas de trabalho, essa oportunidade só será conquistada por profissionais que tenham: Habilidade de negociação; Flexibilidade; Capacidade de inovar; e criar; Ética, Conhecimento de sua área de atuação.

A responsabilidade aumenta na mesma proporção que a quantidade de serviços. As empresas contábeis com a demanda do mercado em alta precisam acompanhar esse crescimento, o que acarreta em mais carga de trabalho e o comprometimento do profissional contábil torna-se mais intenso. A qualidade de vida no trabalho está ligada a um bom relacionamento entre os gestores e os funcionários, o reconhecimento dos trabalhos por eles executados é muito importante. Um estudo recente em um escritório contábil no estado do Espírito Santo (ES) apontou que, mesmo com satisfação geral entre os colaboradores, fatores como sobrecarga, cansaço físico e baixa valorização foram destacados como elementos que impactam negativamente na percepção da QVT (Donatelli, 2024).

Segundo Costa et al. (2019), os profissionais da contabilidade enfrentam desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, prazos apertados e pressão por resultados, o que pode comprometer sua qualidade de vida no ambiente do escritório contábil. Os autores destacam que programas voltados à gestão do estresse e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fundamentais para melhorar o bem-estar dos colaboradores nesse setor. O contador, além de cuidar do seu capital intelectual, deve cuidar da saúde emocional, para estar preparado para o dia a dia, pois nessa profissão surge um desafio a cada instante. A velocidade com que as coisas acontecem e a cobrança de uma clientela mais exigente, e os prazos a serem cumpridos poderão trazer sérias complicações para a vida daqueles que não estiverem aptos às mudanças repentinas.

2.3 Perfil dos Profissionais Contábeis do Brasil

A mudança contínua, em torno da profissão contábil, tem transformado o novo perfil dos profissionais de contabilidade. Para se adequar a essas mudanças é necessário o contador repensar e tomar novos rumos quanto à qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que também precisa fornecer um trabalho de qualidade para seus clientes e funcionários. Enquanto a responsabilidade aumenta na mesma proporção que a quantidade de serviços. Esses escritórios contábeis com a demanda do mercado em alta, precisam acompanhar esse crescimento, o que acarreta mais carga de trabalho e o comprometimento do profissional contábil torna-se mais intenso. A qualidade de vida no trabalho está ligada a um bom relacionamento entre os gestores e os funcionários, o reconhecimento dos trabalhos por eles executados é muito importante (Provensi; Silva, 2023).

Para acompanhar essas mudanças é necessário aprender a gerenciar e equilibrar o tempo de uma forma em que a jornada de trabalho fique mais prazerosa, pois sabe-se que a rotina das empresas contábeis é uma corrida constante contra o tempo, para cumprir as obrigações em tempo oportuno.

Segundo Bom Sucesso (1997 p. 36-37):

Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito

aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.

Desse modo a correlação entre QVT e os profissionais contábeis é uma estrutura complexa que engloba uma série de fatores, citados anteriormente e reforçados por Chiavenato (2010) e Falce et al. (2020), em que o reconhecimento pelo desempenho, a remuneração percebida, os benefícios oferecidos, os relacionamentos interpessoais dentro da equipe e da empresa, o ambiente físico e psicológico no local de trabalho, bem como a oportunidade de engajamento e participação ativa na organização estão interligados como uma ferramenta e requisito para manter estabilidade nas empresas.

2.4 Estudos anteriores

No Quadro 1, apresenta-se alguns trabalhos relacionados ao tema, com seus objetivos e principais resultados.

Quadro 1- Estudos anteriores referentes a Qualidade de Vida no Trabalho.

Autores	Objetivo da pesquisa	Principais resultados
Búrigo (1997)	Compreender a QVT como Instrumento de humanização das relações de trabalho, associando-a à produtividade e bem-estar.	A autora destaca que QVT está ligada à satisfação no ambiente laboral e à condição de vida no trabalho, envolvendo saúde, segurança e bem-estar.
Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019)	Investigar o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho em empresas prestadoras de serviços contábeis.	Verificou-se a relação entre o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho, em empresas prestadoras de serviços contábeis e seu envolvimento com o bem-estar na organização.
Silva et al. (2021)	Estudar o índice de satisfação dos colaboradores atualmente dentro da organização e identificar os principais fatores negativos com relação à QVI (Qualidade de Vida no Trabalho).	Percebe-se que a QVT está desgastada e muitos funcionários estão insatisfeitos com as demandas estabelecidas pela companhia. Além disto, os colaboradores estão fadigados e podem vir a desenvolver doenças.
Mendes e Araújo (2023)	Avaliar os fatores de QVT em escritórios contábeis de médio porte.	Condições físicas, reconhecimento e equilíbrio jornada/vida pessoal foram os fatores com maior influência na satisfação e retenção de profissionais contábeis.



Silva, Cintra e Salles (2024)	Investigar a percepção de QVT por profissionais da contabilidade, agora também em regime de home office.	Identificou-se elevada carga psicológica e desafios de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Aponta a necessidade de ambientes mais saudáveis e suporte emocional no setor contábil.
--------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Diante dos estudos apresentados, percebe-se que o fator decisivo para a produtividade, satisfação e bem-estar no ambiente laboral, está diretamente relacionado às características que qualificam a QVT, que por sua vez estende-se pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, não deixando de lado a importância de promover práticas e melhorias sob a ótica dos colaboradores, visando obter um maior desempenho organizacional no ambiente contábil.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da Pesquisa

O estudo, considerando seus objetivos, classifica-se como exploratório e descritivo, tendo como um ponto de partida a inquietação sobre o tema abordado. Quanto aos procedimentos técnicos foi realizado um estudo de caso, com o intuito de obter maiores informações que busquem uma melhor compreensão da realidade da qualidade de vida dos profissionais contábeis em um escritório.

Segundo Yin (2005), um estudo de caso não só é uma investigação empírica, como também é um método que abrange técnicas de coleta de dados e uma análise dos mesmos. Conforme citado por Gil (2019, p. 42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

A escolha da abordagem quantitativa justifica-se por uso de dados mensuráveis e estatisticamente analisáveis, no que possibilita a verificação de padrões e frequências nas respostas dos participantes. Essa abordagem é considerada muito eficaz para estudos em contextos organizacionais, como destaca Sampieri, Collado e Lucio (2021), ao assegurar que pesquisas quantitativas são recomendadas quando se busca mensurar atitudes, comportamentos ou opiniões por meio de instrumentos mais padronizados, como questionários estruturados.

No estudo, utilizou-se um questionário composto exclusivamente por questões de múltiplas escolhas, elaborado com base nos principais pilares que compõem a QVT, tais como: condições físicas, relacionamentos interpessoais entre colaboradores e chefia, reconhecimento, motivação, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros. A coleta foi realizada de forma presencial, respeitando todos os princípios éticos e garantindo o anonimato das respostas.

De acordo com Oliveira et al. (2020), uma técnica de levantamento com aplicação de questionários é totalmente adequada para estudos que buscam captar, de forma rápida e

objetiva, a opinião de um determinado grupo sobre uma temática específica, especialmente no contexto empresarial. Assim, a escolha por esse método permitiu obter uma visão clara e ampla da realidade organizacional sob a ótica dos colaboradores, com base em dados empíricos.

Nesse sentido, a pesquisa revisa conceitos correlacionados com a QVT e a contabilidade e se fundamenta em materiais já publicados, além da realização de um questionário para os funcionários contábeis de um escritório de médio porte, com o objetivo de identificar qual é a perspectiva deles em relação à atribuição da QVT.

3.2 Amostra

A população desta pesquisa é composta pelos colaboradores de um escritório de contabilidade localizado na cidade de João Pessoa/PB, que conta com cerca de 30 funcionários atuantes em diferentes áreas da contabilidade. A amostra foi definida por conveniência, considerando os profissionais disponíveis no momento da aplicação do questionário e que concordaram em participar voluntariamente da pesquisa, objetivando captar percepções de colaboradores da área contábil. Ao todo, 26 colaboradores responderam ao instrumento de coleta de dados, representando a maior parte da equipe ativa no escritório, no que viabiliza uma amostragem significativa para a realidade analisada.

3.3 Procedimentos de Coleta de Dados

Os dados foram esquematizados e coletados por meio da aplicação de um questionário estruturado, composto por 15 perguntas (apêndice A). As questões 1 a 3 são de caracterização dos respondentes (dados sociodemográficos). Já as questões 4 a 7 busca observar os aspectos estruturais e organizacionais, 8 a 12 aspectos psicossociais e emocionais. Ademais, as questões 13 a 15 buscam saber a satisfação geral correspondente a satisfação e percepção da QVT, proporcionando uma visão mais ampla das opiniões dos participantes sobre o tema.

O questionário utilizado foi elaborado com fundamento nos modelos de Walton (1973) e Limongi-França (2004), ambos amplamente reconhecidos na literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Os itens foram adaptados ao contexto contábil, dando ênfase a variáveis relacionadas às condições físicas do ambiente, relações interpessoais, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, bem como motivação organizacional.

3.4 Métodos de Análise de Dados

Os dados obtidos por meio do questionário aplicado foram inicialmente organizados na plataforma Google Forms, onde reuniu automaticamente os resultados em formato percentual e gráfico. Em seguida, os dados foram mensurados e analisados de forma descritiva, sendo reorganizados em tabelas próprias, conforme os eixos temáticos da pesquisa:

condições estruturais, fatores psicossociais e emocionais, satisfação geral e percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A análise dos dados adentrou-se na interpretação das frequências e percentuais de respostas, permitindo identificar os principais aspectos percebidos pelos colaboradores no ambiente laboral. As tabelas foram elaboradas diretamente com base nos relatórios gerados pelo formulário, de modo a facilitar a compreensibilidade e o cruzamento das informações com os referenciais teóricos apresentados no estudo.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Dados Sociodemográficos

Com relação a caracterização do pesquisado, os resultados apontam que 46,2% dos respondentes são compostos por pessoas do sexo masculino e 53,8% do sexo feminino. A idade que prevalece fica entre 33 a 40 anos com 34,6%; de 25 a 32 anos, 26,9%; de 18 a 24 anos, 19,2%; assim como acima de 40 anos, 19,2% também representa igualdade nesta amostra.

Quanto ao período de serviço no escritório, as respostas apontam que 57,7% dos colaboradores estão atuando em suas devidas funções a pelo menos 2 anos; 19,2%, de 3 a 5 anos; assim como acima de 8 anos 19,2% também e 3,8%, de 6 a 8 anos, em relação a atuação profissional no ambiente. Como evidencia a tabela 01 respectivamente:

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Características	Descrição	Frequência	Percentual
Gênero dos respondentes	Masculino	12	46,2%
	Feminino	14	53,8%
Idade	18 a 24 anos	5	19,2%
	25 a 32 anos	7	26,9%
	33 a 40 anos	9	34,6%
	Acima de 40 anos	5	19,2%
Tempo de serviço na entidade	Até 2 anos	15	57,7%
	De 3 a 5 anos	5	19,2%
	De 6 a 8 anos	1	3,8%
	Acima de 8 anos	5	19,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Vale salientar que 57,7% dos colaboradores estão atuando no escritório a menos tempo pelo menos 2 anos, o que entra em destaque e se sobrepõe aos demais colaboradores, semelhantes no que tange a perspectiva de Achmad et al. (2023), que prediz que os funcionários que estão mais satisfeitos com seu trabalho tendem a ter uma maior intenção em permanecer no espaço, e aqueles que possuem uma alta rotatividade já se estende de outros ambientes laborais nos quais não o permitiram viabilizar a QVT no cotidiano. Portanto percebe-se assim, que a maior parte dos colaboradores dos serviços contábeis pesquisados

trabalha com um tempo relativamente pequeno, o que induz ao pensamento de que faz-se necessária uma boa política de manutenção na empresa e de qualidade de vida no trabalho.

4.2 Aspectos Estruturais e Organizacionais

Tabela 2 – Aspectos Estruturais e Organizacionais

Perguntas	Descrição	Frequência	Percentual
Condições físicas do local de trabalho (espaço, limpeza, ventilação, iluminação etc.)	Excelente	16	61,5%
	Boa	9	34,6%
	Regular	1	3,8%
	ruim	0	0%
Equipamentos disponíveis (computador, cadeira, software etc.) para o desempenho das suas funções	Totalmente adequados	17	65,4%
	Parcialmente adequados	9	34,6%
	Inadequados	0	0%
	Não sei dizer	0	0%
Sua carga de trabalho interfere na sua vida pessoal ou no tempo com a família.	Sempre	4	15,14%
	Às vezes	14	53,8%
	Raramente	2	7,7%
	Nunca	6	23,1%
A concessão da empresa em oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.	Sim, com frequência	20	76,9%
	Às vezes	6	23,1%
	Raramente	0	0%
	Nunca	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Observou-se que os colaboradores do escritório de contabilidade abordado demonstram percepção positiva em relação a alguns aspectos da QVT. A grande parte avalia as condições físicas do ambiente como excelentes ou boas (96,1%), e 65,4% dos colaboradores consideram que os equipamentos totalmente adequados, no que tem grande relevância para a realização de suas atividades para o desempenho de suas funções. Esses dados dialogam com o estudo de Búrigo (1997), que aponta que a QVT está diretamente ligada à condição de vida no trabalho, envolvendo saúde, segurança e bem-estar.

Tais elementos também são reforçados no estudo de Mendes e Araújo (2023), ao destacar que condições físicas e reconhecimento influenciam significativamente na retenção desses profissionais. Além disso, foi verificado que mensalmente são feitas reuniões para melhorar a qualidade no ambiente de trabalho, o que demonstra interesse por parte da empresa contábil pela satisfação no trabalho de seus funcionários.

Quanto a questão de a empresa ofertar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional 76,9% afirmam que o ambiente de trabalho fornece essa concessão e os demais 23,1%, alega ter menor frequência. Contudo, totaliza uma aceitação satisfatória do ambiente, indicando condições adequadas de trabalho e valorização profissional, tornando-a como uma ferramenta de estratégia para aumentar o nível de produtividade e contentamento.

Por outro lado, um ponto a ser observado refere-se ao impacto da carga de trabalho na vida pessoal dos colaboradores: 53,8% relataram que “às vezes” a carga interfere na vida pessoal e familiar, e 15,1% afirmaram que isso ocorre sempre. Esse dado reforça a discussão de Silva, Cintra e Salles (2024), que identificaram esses desafios no equilíbrio entre vida

pessoal e trabalho, sobretudo com o aumento do regime de home office e a sobrecarga no ambiente laboral. Isso demonstra que, mesmo em contextos presenciais ou híbridos, a pressão psicológica e a concorrência entre demandas profissionais e pessoais ainda são pontos críticos para a QVT.

4.3 Aspectos psicossociais e emocionais

Tabela 3 - Aspectos psicossociais e emocionais

Perguntas	Descrição	Frequência	Percentual
Sente-se valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado.	Sempre	14	53,8%
	Às vezes	9	34,6%
	Raramente	3	11,5%
	Nunca	0	0%
Como avalia o relacionamento com a chefia direta.	Excelente	14	53,8%
	Bom	11	42,3%
	Regular	1	3,8%
	Ruim	0	0%
Quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho	Excelente	11	42,3%
	Bom	15	57,7%
	Regular	0	0%
	Ruim	0	0%
Apresentou/percebeu sintomas físicos (dores, estresse, mal-estar) atribuídos ao trabalho.	Frequentemente	3	11,5%
	Às vezes	9	34,6%
	Raramente	8	30,8%
	Nunca	6	23,1%
A qualidade de vida no trabalho influencia na sua motivação como profissional.	Sim, totalmente	18	69,2%
	Em parte	7	26,9%
	Pouco	1	3,8%
	Não influencia	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A Tabela 03 evidencia que a valorização, os relacionamentos interpessoais e os impactos emocionais do trabalho são dimensões centrais da QVT. Os dados mostram que 53,8% dos colaboradores se sentem sempre valorizados e 34,6% se sentem valorizados às vezes, totalizando 88,4% com percepção positiva, o que vai ao encontro das observações feitas por Mendes e Araújo (2023), que apontam o reconhecimento profissional como um dos fatores mais voláteis para a satisfação e retenção em escritórios contábeis.

O relacionamento com a chefia direta e os colegas de trabalho também se mostrou amplamente positivo e sendo ressaltado: cerca de 53,8% dos funcionários julgam excelente o relacionamento com a chefia direta; 42,3%, julgam bom; Enquanto 3,8% julgam regular. Sobre o relacionamento com os colegas de trabalho, 42,3% julgam excelente; 57,7%, julgam bom. Com relação a esses aspectos interpessoais cerca de 96,1% avaliam como excelente ou bom em ambos os casos. Isso reforça o que Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019) identificaram ao alegar que o comprometimento organizacional e o bom clima interno contribuem diretamente para o bem-estar dos trabalhadores em empresas contábeis.

Apesar disso, o levantamento revela que 57,7% dos participantes relataram sintomas físicos e emocionais relacionados ao trabalho e sua crescente demanda (estresse, dores, mal-estar) com alguma frequência, o que sinaliza uma área crítica e disruptiva. Esse feedback ecoa diretamente aos achados de Silva et al. (2021) e Silva, Cintra e Salles (2024). Pois, ambos os estudos evidenciam que a sobrecarga e as altas demandas sem o devido equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem resultar em desgaste, fadiga e até desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Por fim, em relação a importância da QVT atribuída pelo ambiente laboral, utilizando-a como uma ferramenta de estratégia e impactando na motivação profissional, 69,2% dos pesquisados concordam, com ótica voltada na influência como profissional da área. Isso demonstra que os colaboradores reconhecem o valor da qualidade de vida como uma concessão de ferramenta estratégica para aumentar o nível de produtividade, tendo em vista a interferência quando ligada sua carga de trabalho a ser enfrentada; Outros 26,9% dizem que influencia em parte, totalizando 96,1%, uma percepção positiva do impacto da QVT na motivação. Isso reforça que o bem-estar no ambiente de trabalho é um fator-chave de engajamento, conforme Búrigo (1997), ao relacionar a QVT ao bem-estar e à produtividade.

4.4 Satisfação Geral e Percepção de QVT

Tabela 4 - Satisfação Geral e Percepção de QVT

Perguntas	Descrição	Frequência	Percentual
De modo geral, como avalia o grau de satisfação com a qualidade de vida no trabalho.	Muito satisfeito(a)	5	20%
	Satisfeito(a)	19	76%
	Indiferente	1	4%
	Insatisfeito(a)	0	0%
Se pudesse mudar apenas um aspecto do seu local de trabalho, qual seria.	Estrutura física (ambiente)	1	3,8%
	Equipamentos de trabalho	3	11,5%
	Carga horária e/ou tarefas	19	73,1%
	Nada, manteria como está	3	11,5%
Atribua uma nota de 0 a 10 para sua qualidade de vida no trabalho.	0 a 3 – Insatisfatória	0	0%
	4 a 6 – Regular	2	7,7%
	7 a 8 – Boa	12	46,2%
	9 a 10 – Excelente	13	50%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

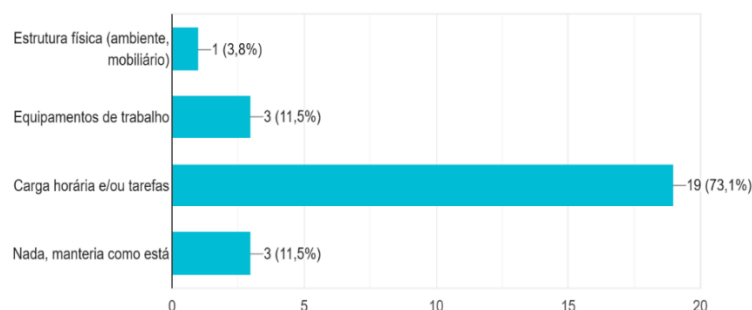
A maioria dos colaboradores do escritório avalia positivamente sua qualidade de vida no trabalho. Ao todo, 96% afirmaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos, e 96,2% atribuíram notas entre 7 e 10, acentuando um cenário de alta aceitação quanto às condições organizacionais e de bem-estar no ambiente contábil. Esses resultados vão de encontro com o que afirmam Gomes (1994) e Mussak (2003), ao destacarem que a valorização do colaborador e a motivação influenciam diretamente na produtividade e no rendimento profissional.

No entanto, quando se analisa o aspecto que os colaboradores gostariam de mudar no ambiente de trabalho, 73,1% dos colaboradores apontaram a carga horária e/ou tarefas como o aspecto que mais gostariam de mudar no ambiente de trabalho.

Figura 1 – Mudança no local de Trabalho

14. Se pudesse mudar apenas um aspecto do seu local de trabalho, qual seria?

26 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

De acordo com a figura 1, mesmo com uma boa percepção de QVT em diversos aspectos, a sobrecarga de trabalho se destaca como um fator de insatisfação estrutural, visto que pode comprometer o bem-estar a longo prazo.

Silva et al. (2021) e Silva, Cintra e Salles (2024), identificaram que a alta demanda, somada à pressão constante, pode gerar essa fadiga, estresse emocional e redução no desempenho funcional. Isso sugere que a empresa deve voltar sua atenção para o reequilíbrio das cargas, demandas e ritmos de trabalho, visando manter os níveis de satisfação e engajamento, quando observados por essa ótica.

Por conseguinte, os dados exibem uma valorização da QVT como fator estratégico e motivacional: mesmo com pontos a melhorar, os funcionários reconhecem o esforço da organização em proporcionar bem-estar e condições satisfatórias de trabalho. Isso acompanha Provensi & Silva (2023) e Claudino et al. (2021), que defendem que investir na qualidade de vida organizacional é não apenas uma prática ética e saudável, mas também uma estratégia que eleva a produtividade e reduz a rotatividade.

Diante disso as percepções dos colaboradores também conectam os argumentos de Mussak (2003) e Sousa et al. (2023) ao associarem o reconhecimento, as oportunidades de crescimento e a motivação à realização pessoal juntamente a profissional. Esse cenário identificado na pesquisa mostra que, mesmo com desafios como a alta demanda profissional e o manejo da carga de trabalho, a empresa tem conseguido manter uma cultura de valorização humana que fortalece o comprometimento e o engajamento dos colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar as percepções dos colaboradores sobre a QVT em um escritório de contabilidade localizado em João Pessoa (PB). Os resultados confirmam que a QVT é um pilar estratégico para o desempenho e a satisfação profissional, especialmente em um setor tão dinâmico e exigente como a Contabilidade.

A pesquisa revelou um cenário predominantemente positivo em relação à QVT percebida pelos colaboradores. As condições físicas e estruturais adequadas, a disponibilidade de equipamentos, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, a percepção de valorização e reconhecimento, e os relacionamentos interpessoais saudáveis

com a chefia e os colegas foram identificados como pontos fortes que contribuem significativamente para a satisfação e o engajamento. Esses achados reforçam a importância de investir no capital humano como estratégia de fidelização e melhoria de resultados, conforme defendido por diversos autores.

No entanto, o estudo também evidenciou um desafio central: a carga de trabalho excessiva e seu impacto na vida pessoal e familiar dos colaboradores. Embora a satisfação geral seja alta, a sobrecarga de tarefas e a pressão temporal emergem como fatores críticos que podem levar a sintomas de estresse e fadiga, comprometendo o bem-estar a longo prazo e a qualidade do serviço. Isso indica que, mesmo em ambientes de alta satisfação, a gestão deve estar atenta a desequilíbrios que, se não abordados, podem erodir a motivação e o desempenho. A escuta ativa das sugestões dos colaboradores é, portanto, essencial para implementar melhorias que se alinhem às suas necessidades reais e promovam um desempenho sustentável.

Em relação as limitações do estudo, é importante notar que, por se tratar de um estudo de caso único em um escritório específico de João Pessoa/PB, e com uma amostra por conveniência de 26 colaboradores, os resultados devem ser interpretados com cautela e não podem ser generalizados para a totalidade dos escritórios contábeis. A metodologia quantitativa baseada em questionários, embora eficaz para captar percepções, oferece um recorte pontual da realidade, sem aprofundamento nas nuances das experiências individuais.

Com base nas limitações e nos achados, sugere-se que pesquisas futuras (1) ampliem a amostra e o escopo geográfico, incluindo diversos portes e regiões de escritórios contábeis, para permitir a generalização e comparação dos resultados; (2) utilizem abordagens qualitativas, como entrevistas em profundidade, para explorar as causas da sobrecarga de trabalho e as estratégias de enfrentamento dos colaboradores, bem como suas sugestões detalhadas para melhorias; (3) investiguem a efetividade de programas específicos de gestão de carga de trabalho e de estresse implementados em escritórios contábeis; (4) realizem estudos longitudinais para acompanhar a evolução da QVT e seu impacto no desempenho e na retenção de talentos ao longo do tempo.

Em suma, a QVT em um escritório contábil é como a saúde de um atleta de alta performance: não basta ter os melhores equipamentos e um bom treinador (o ambiente e a liderança); é preciso também gerenciar a carga de treinamento para evitar o excesso e o esgotamento. Manter o equilíbrio entre as demandas e o bem-estar é fundamental para garantir um desempenho consistente e duradouro.



REFERÊNCIAS

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

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Editora Insular, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. **O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise**. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.

COELHO, C. U. F.; LINS, L. dos S. **Teoria da contabilidade: abordagem contextual, histórica e gerencial**. São Paulo: Atlas, 2010.

COSTA, Aline S. da et al. **Qualidade de vida no trabalho: estudo com profissionais da contabilidade**. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, v.11, n. 1, p. 140–158, 2019.

DONATELLI, Raíssa Bermudes. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso de um escritório de contabilidade na cidade de Linhares-ES**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Instituto Federal do Espírito Santo, Linhares-ES, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/4553>. Acesso em: 20 jul. 2025.

FALCE, J. L.; MARTINS, A. D. P.; MUYLDERS, C. F.; PARDINI, D. J. **Satisfação no trabalho: estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior**. *Revista Gestão & Tecnologia*, v. 20, n. 4, p. 153–175, out./dez. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, D. D. **Fator K conscientização e comprometimento: criando qualidade no ambiente da organização**. São Paulo: Pioneira; Rio de Janeiro: Grifo Enterprises, 1994.

HARVEY, David. **The Condition of Postmodernity**. Cambridge, MA: Blackwell, 1990.

LIMA, Dilene; SILVA, Anderson Diego. **Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE)**. *Revista Vianna Sapiens*, v. 12, p. 108-141, 2021.



LIMA, G. K. M.; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. A. **Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária.** *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 126, p. 774–789, jul./set. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: QVT – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LOBOS, Júlio. **Qualidade através das pessoas.** São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 1991.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Jéssica A.; ARAÚJO, Vinícius T. de. **Qualidade de vida no trabalho em escritórios contábeis: um estudo com empresas de médio porte.** *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 19, n. 3, p. 45–64, 2023.

MUSSAK, E. **Meta competência: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal.** 2. ed. São Paulo: Gente, 2003.

OLIVEIRA, J. R.; ANDRADE, F. A.; PEREIRA, M. C. **Aplicação do survey em estudos organizacionais: reflexões metodológicas.** *Revista de Administração e Pesquisa*, v. 17, n. 2, p. 45–62, 2020.

PROVENSI, José Augusto; SILVA, Fernando Florentino da. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em escritórios contábeis da cidade de Porto Alegre.** *Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios*, v. 11, n. 1, 2023.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Penso, 2021.

SILVA, Francisco Pereira da; OLIVEIRA, Suelena Ferreira de; MEDEIROS, Emmanuela Suzy; SARAIVA, Piedley Macedo. **A influência da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida (QVT) e felicidade dos colaboradores: um estudo de caso em uma empresa GPTW.** *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 10, n. 8, p. 4074–4096, 2024.

SILVA, Karina de J. G.; CINTRA, Maria Laura Alves; SALLES, Taciana L. A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos profissionais de contabilidade.** *Revista EduFatec*, v. 1, n. 7, p. 1–xx, jan.–jul. 2024.

SOUSA, Anderson Mendes de; LUZ, Eduardo Ferreira da; ALENCAR, Kellen Juliana da Silva; AZEVEDO, Vanessa Santos de; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **Plano de carreira e satisfação profissional: uma percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina.** *Revista de Administração e Contabilidade da UNIFAT*, [S. l.], v. 16, n. 1, 2024.



WALTON, Richard E. **Quality of working life:** what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.



Apêndice A – Questionário

Este instrumento de pesquisa visa auxiliar a elaboração de um artigo sobre “Qualidade de Vida no Trabalho, que foi desenvolvido pelo aluno Thallysson Gabriel Targino Nogueira do curso de Ciências Contábeis da UFPB, sob orientação do Prof. Dr. Edivaldo do Nascimento Duda.

Solicitamos a sua colaboração para responder ao presente questionário, bem como a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo no artigo referência. Esclarecemos que a sua participação é voluntária e as respostas serão comprovadas conjuntamente, preservando-se o sigilo da fonte.

Caso concorde em participar, por gentileza, responda às questões.

Desde já, agradeço-lhe pela colaboração.

Thallysson Gabriel Targino Nogueira

QUESTIONÁRIO

Dados sociodemográficos (3 perguntas):

1. Idade:

- ☐ 18 a 24 anos
- ☐ 25 a 32 anos
- ☐ 33 a 40 anos
- ☐ Acima de 40 anos

2. Sexo:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

3. Tempo de empresa:

- ☐ Até 2 anos
- ☐ De 3 a 5 anos
- ☐ De 6 a 8 anos
- ☐ Acima de 8 anos

Aspectos estruturais e organizacionais (4 perguntas):

4. Como você avalia as condições físicas do seu local de trabalho (espaço, limpeza, ventilação, iluminação, etc.)?

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

5. Os equipamentos disponíveis (computador, cadeira, software, etc.) são adequados para o desempenho das suas funções?

- ☐ Totalmente adequados
 - ☐ Parcialmente adequados
 - ☐ Inadequados
 - ☐ Não sei dizer
6. **Você sente que sua carga de trabalho interfere na sua vida pessoal ou no tempo com a família?**
- ☐ Sempre
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
7. **A empresa oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional?**
- ☐ Sim, com frequência
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca

Aspectos psicossociais e emocionais (5 perguntas):

8. **Você se sente valorizado(a) e reconhecido(a) pelo trabalho que realiza?**
- ☐ Sempre
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
9. **Como você avalia seu relacionamento com a chefia direta?**
- ☐ Excelente
 - ☐ Bom
 - ☐ Regular
 - ☐ Ruim
10. **Como você avalia seu relacionamento com os colegas de trabalho?**
- ☐ Excelente
 - ☐ Bom
 - ☐ Regular
 - ☐ Ruim
11. **Você já apresentou sintomas físicos (dores, estresse, mal-estar) que considera relacionados ao trabalho?**
- ☐ Frequentemente
 - ☐ Às vezes
 - ☐ Raramente
 - ☐ Nunca
12. **A qualidade de vida no trabalho influencia sua motivação profissional?**
- ☐ Sim, totalmente
 - ☐ Em parte
 - ☐ Pouco



☐ Não influencia

Satisfação geral e percepção de QVT (3 perguntas):

13. De modo geral, como você avalia sua satisfação com a qualidade de vida no trabalho?

☐ Muito satisfeito(a)

☐ Satisfeito(a)

☐ Indiferente

☐ Insatisfeito(a)

14. Se pudesse mudar apenas um aspecto do seu local de trabalho, qual seria?

☐ Estrutura física (ambiente, mobiliário)

☐ Equipamentos de trabalho

☐ Carga horária e/ou tarefas

☐ Nada, manteria como está

15. Atribua uma nota de 0 a 10 para sua qualidade de vida no trabalho:

☐ 0 a 3 – Insatisfatória

☐ 4 a 6 – Regular

☐ 7 a 8 – Boa

☐ 9 a 10 – Excelente