

# Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton

## Rosângela M. Ayres

Rio de Janeiro - RJ  
Doutoranda em Ciências Contábeis no PPGCC/UFRJ<sup>1</sup>  
Mestre em Ciências Contábeis pela FACC/UFRJ<sup>2</sup>  
Pós-graduada em Planejamento Tributário/Mackenzie-Rio<sup>3</sup>  
Pós-graduada em MBA de Gestão de Serviços/UVA<sup>4</sup>  
Pós-graduada em Finanças Corporativas/UCAM<sup>5</sup>  
ayres.rosangela@gmail.com

## João Carlos Hipólito Bernardes do Nascimento

Rio de Janeiro - RJ  
Doutorando em Ciências Contábeis pela UFRJ<sup>1</sup>  
Mestre em Ciências Contábeis pela FUCAPE Business School<sup>6</sup>  
joahipolito@ufrj.br

## Marcelo Álvaro da S. Macedo

Rio de Janeiro - RJ  
Doutor em Engenharia de Produção pela COPPE/UFRJ<sup>7</sup>  
Pós-Doutorado em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP<sup>8</sup>  
Professor do PPGCC/UFRJ<sup>1</sup>  
malvaro.facc.ufrj@gmail.com

## Resumo

O objetivo desse estudo é avaliar a satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro - RJ no biênio 2014-2015, tendo como base teórica o Modelo Dimensional de Walton com coleta probabilística por questionário fechado (01 questão aberta). Foram desenvolvidas quatro análises: (1) identificação da dimensão selecionada como a mais relevante; (2) análise descritiva (moda, mediana e média); (3) modelagem de equação estrutural por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) e (4) análise dos comentários e impressões. Foi identificado que o estudo QVT em contabilidade é incipiente, sugerindo a oportunidade para desenvolvimento de uma agenda de pesquisa. Os resultados mostraram que a dimensão considerada mais relevante foi a compensação adequada e justa; quanto à análise descritiva, identifica-se satisfação QVT moderada com moda e mediana 3 e a média 3,2 (escala intervalar 1-5). Pelo PLS-SEM, as dimensões relevantes são: Constitucionalismo (0,35/1% sig.), Oportunidade

(0,26/1% sig.); Uso da Capacidade (0,19/2% sig.) e Condições de Trabalho (0,17/2% sig.). As evidências permitem concluir que esses profissionais buscam acima de tudo o sentimento de valorização profissional, por meio de compensação adequada, aplicação de regras justas, oportunidades de crescimento, uso de sua capacidade e melhores condições de trabalho. Conclui-se também que as mulheres se sentem menos integradas socialmente, assim, como os profissionais que atuam na iniciativa privada. Espera-se que as conclusões deste estudo contribuam para a elaboração e aplicação de uma agenda de pesquisa, assim como, de políticas que busquem desenvolver a QVT desses profissionais.

**Palavras-chave:** QVT. Satisfação. Contador. Modelo Dimensional de Walton. PLS-SEM.

## Abstract

The aim of this study is to evaluate satisfaction with the Quality of Work Life (QWL) of accounting professional from State of Rio de Janeiro in the biennium 2014-2015, using Walton Dimensional Model as theoretical basis with probabilistic collection through a closed questionnaire (01 open question). Four analysis were performed: (1) identification of the dimension selected as the most relevant; (2) descriptive analysis, (mode, median and mean); (3) Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and (4) analysis of the comments and impressions. It was identified that the study in accounting QVT is incipient, suggesting the opportunity to develop a research agenda. The results show that adequate and fair compensation was considered the most relevant dimension; the descriptive analysis identifies moderate QWL satisfaction with median and mode 3 and mean 3.2 (1-5 interval scale). By PLS-SEM, the relevant dimensions are: constitutionalism (0.35/1% sig.); opportunity (0.26/1% sig.) use of capacity (0.19/2% sig.) work conditions (0.17/2% sig.). The evidences allows the conclusion that these professionals seek, above all, the sense of professional valorization through adequate compensation, application of fair rules, growth opportunities, use of their capacity and better working conditions. It also follows that women feel less socially integrated, as well as, professionals from private sector. It is hoped that the findings of this study contribute to the elaboration and implementation of a research agenda, as well as, policies that seek to develop QVT of these professionals.

**Keywords:** QVT. Satisfaction. Accountant. Walton Dimensional Model. PLS-SEM.

<sup>1</sup> PPGCC/UFRJ – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 22.290-902

<sup>2</sup> FACC/UFRJ – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 22.290-240

<sup>3</sup> MACKENZIE-RIO – Faculdade Presbiteriana Mackenzie Rio – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20061-003

<sup>4</sup> UVA – Universidade Veiga de Almeida – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20271-020

<sup>5</sup> UCAM – Universidade Candido Mendes – Campos dos Goitacazes – RJ – CEP: 28030-335

<sup>6</sup> FUCAPE – Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças – Vitória – ES – CEP: 29075-505

<sup>7</sup> COPPE/UFRJ – COPPE/UFRJ – Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Cidade Universitária – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21941-450

<sup>8</sup> FEA/USP – FEA/USP – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – São Paulo/SP – CEP: 05508-010

<sup>6</sup> FUCAPE – Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças - Vitória - ES - CEP: 29075-505

<sup>7</sup> COPPE/UFRJ – COPPE/UFRJ – Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Cidade Universitária – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21941-450

<sup>8</sup> FEA/USP – FEA/USP – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – São Paulo/SP – CEP: 05508-010

## 1. Introdução

Nos últimos anos, o profissional de contabilidade (técnico/contador) tem assumido atividades com maior responsabilidade e complexidade. Em contrapartida, a mídia tem destacado a profissão como uma das melhores, com expectativa de manter-se assim no futuro. A despeito do exposto, pouco se tem discutido sobre a percepção desses profissionais quanto à própria Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este estudo contribui de forma relevante e inovadora porque, tendo como objeto a satisfação QVT do profissional de contabilidade neste contexto, busca-se responder a seguinte questão: *Qual é a satisfação do profissional de contabilidade quanto à qualidade de vida no trabalho em relação ao biênio 2014-2015?*

O interesse pela satisfação do trabalhador quanto à QVT aumentou quando nos, Estados Unidos, foi identificado que a redução contínua da produtividade poderia ser decorrente do nível de satisfação QVT. Essa corrente teórica tem recebido contribuições de vários pensadores, tendo especial importância, às teorias sobre aferição de QVT e os seus determinantes, especialmente o modelo de Walton (1973), o primeiro a ser desenvolvido com este intuito. Dentre os motivos para a escolha do profissional em contabilidade como objeto de pesquisa, têm-se as recentes e frequentes alterações decorrentes da convergência ao modelo internacional e da implantação das fases do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED (ambos com potencial de impactar na QVT do profissional de contabilidade).

Assim, com o apoio do CRC-RJ para divulgação, o questionário com dezoito questões fechadas e uma aberta foi respondido por 184 profissionais de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro. Adota-se uma abordagem predominantemente quantitativa, usando-se como técnica de análise a modelagem de equações estruturais por mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*). Os resultados evidenciam a existência de satisfação moderada por parte do profissional de contabilidade do Rio de Janeiro em relação à QVT, sendo as dimensões “constitucionalismo”, “Oportunidade crescimento contínuo e segurança”, “Oportunidade imediata de uso e desenvolvimento da capacidade humana” e “Condições de trabalho”. Por fim, por meio da Análise Multigrupos PLS-SEM, notou-se ainda que profissionais que atuam na iniciativa pública e os profissionais do gênero masculino apresentam maior nível de satisfação em relação à integração social em relação a vida profissional do àqueles que atuam na iniciativa

O presente estudo está organizado nesta (1) Introdução, seguida da (2) Revisão da Literatura, onde são apresentadas: as bases teóricas sobre QVT, o Modelo de Walton e alguns estudos sobre o tema; (3) pela metodologia, pelos (4) Resultados, e pelas (5) Conclusões.

## 2. Revisão da Literatura

### 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

A QVT (*Quality of Work Life - QWL*) explica a extensão da relação entre indivíduos e a respectiva percepção de vida em relação ao seu trabalho (SURIENTY et al., 2013). Apesar de não existir uma definição formal de QVT, estudiosos do assunto concordam que se trata de um constructo de bem-estar de trabalhadores, sendo distinto do conceito de satisfação no trabalho (CHAMPOUX, 1981; DAVIS; CHERNS, 1975; EFRATY; SIRGY, 1988; HACKMAN; SUTTLE, 1977; KABANOFF, 1980; KAHN, 1981; LAWLER, 1982; NEAR et al., 1980; QUINN AND SHEPHARD, 1974; QUINN AND STAINES, 1979; STAINES, 1980 apud SIRGY et al., 2001). Alguns estudos sobre QVT abordam os impactos relevantes sobre o comportamento do profissional, tais como: satisfação, envolvimento, esforço, desempenho; intenção de abandono (CARTER et al., 1990; EFRATY; SIRGY, 1990; EFRATY et al., 1991; LEWELLYN; WIBKER, 1990 apud SIRGY et al., 2001).

Walton, em seu artigo *Quality of Working Life: What Is It?* publicado em 1973, foi o primeiro a conceituar QVT, propondo um modelo com oito dimensões para a averiguação: (1) compensação adequada e justa; (2) condições de trabalho seguras e saudáveis, (3) oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, (4) oportunidade de crescimento e segurança contínuos, (5) integração social, (6) constitucionalismo, (7) espaço ocupado pelo trabalho na vida da pessoa, (8) relevância social do trabalho (SURIENTY et al., 2013, LIMONGI-FRANÇA, 2010). A partir da década de setenta, percebe-se uma preocupação maior com QVT. Em 1975, nos Estados Unidos, entra em vigor o *National Productivity and Quality of Working Life Act* que enfatiza a necessidade nacional de identificar, estudar, revisar ou eliminar leis, regulações, políticas e procedimentos que afetassem o crescimento da produtividade e a eficiência da economia (Estados Unidos, 1975). Em 1978, em Washington, como parte de um projeto para se entender a importância da atividade humana na produtividade do país, aconteceu a conferência *Human Performance and Productivity: a critical path for research and policy* (FLEISHMAN; DUNNETTE, 2014). No Quadro 1 são listados alguns teóricos e seus respectivos conceitos sobre QVT.

**Quadro 1: Teóricos e Conceitos QVT**

| Teórico                          | Conceitos  |
|----------------------------------|--|
| Trist, 1950                      | Satisfação/bem-estar do indivíduo, com vistas a um melhor desempenho do mesmo      |
| Walton, 1973                     | Atendimento de necessidades/aspirações. Responsabilidade social da empresa         |
| Davis e Cherno, 1975             | Condições e práticas organizacionais interferindo no bem-estar dos indivíduos.     |
| Hackman e Suttle, 1977           | Satisfação de necessidades pessoais, por experiências de trabalho/vida na entidade |
| Lippitt, 1978                    | Oportunidades para satisfação de grande variedade de necessidades pessoais         |
| Ginzberg et al., 1979            | Humanização do trabalho pela reestruturação do emprego e grupos semiautônomos      |
| Guest, 1979                      | Processo em que a organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal.   |
| Westley, 1979                    | Humanização: busca solucionar problemas gerados pela natureza das organizações     |
| Werther e Davis, 1983            | Busca melhorar a QVT, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios  |
| Nadler e Lawler, 1983            | Participação na solução de problemas, evolução do trabalho, melhoria no ambiente   |
| Belanger, Gergeron e Petit, 1983 | Filosofia humanista aplicada por meio da introdução de métodos                     |
| Huse e Cummings, 1985            | Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional         |
| Moraes et al., 1989              | Resultante de dimensões básicas da tarefa, relacionado à estados psicológicos      |
| Vieira e Hanashiro, 1990         | Condições de trabalho com variáveis comportamentais/ambientais/organizacionais     |
| Bowditch e Buono, 1992           | Satisfação de necessidades pessoais através de sua vivência na organização         |
| Rodrigues, 1994                  | Satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa                    |
| Oliveira, 1995                   | Excelência da vida que se deseja e deve ser vivida (visão humanista)               |
| Kanaane, 1995                    | Interação entre conjuntos de fatores individuais e situacionais (visão holística)  |
| Davis e Newstrom, 1996           | Condições favoráveis/desfavoráveis do ambiente de trabalho para os empregados      |
| Fernandes, 1996                  | Influência de fatores físico/tecnológico/sociopsicológico na cultura/clima         |

continua

| Teórico                            | Conceitos  |
|------------------------------------|--|
| Burigo, 1997                       | Humanização das relações de trabalho: produtividade com satisfação do trabalhador  |
| Bom-Sucesso, 1998                  | Cultura individual, infraestrutura familiar, relações/conflitos, (visão holística)   |
| Albuquerque e Limongi-França, 1998 | Diagnóstico e implantação de melhorias gerenciais/tecnológicas/estruturais, dentro/fora do ambiente de trabalho: visa o desenvolvimento humano |
| Goulart e Sampaio, 1998            | Interferência nos processos mentais/culturais: transformar a cultura organizacional  |
| Dourado e Carvalho 2005            | Busca da conciliação entre interesses antagônicos de trabalhadores e patrões   |

Fonte: Adaptado pelos autores com base em Nunes (2012).

Para este estudo, é utilizada como base teórica, o Modelo de Walton porque: (1) é simples e conciso (oito dimensões) e ao mesmo tempo (2) abrangente; sendo bastante aplicado, e, assim, adequado aos objeto e objetivos deste estudo. Adicionalmente, buscando-se conciliar (1) a premissa de que o contador tem pouca disponibilidade de tempo e (2) a necessidade de ter volume de respostas; no presente estudo, se utiliza o instrumento adaptado por Timossi, Pedroso, Francisco e Pilatti (2008) com base no Modelo de Walton.

### 2.2 Modelo Dimensional QVT de Walton

Richard Eugene Walton, da escola de negócio da Harvard, estabelece um modelo teórico com oito categorias conceituais (dimensões) como principais critérios para avaliação da QVT. Este modelo foi apresentado em 1972 no *Planning Committee for the International Conference on the Quality of Working Life*. Em 1973, foi publicado no artigo *Quality of Working Life: what is it?* e em 1975, no livro *Quality of Working Life* organizado por Louis E. Davis e Albert B. Chens. O quadro a seguir resume as oito dimensões de Walton.

Quadro 2: Teóricos e Conceitos QVT

| Dimensões  | Descrição/argumentação  |
|--|---|
| 1. Compensação adequada e justa  | O ímpeto natural para se trabalhar é a remuneração que se tem por esse trabalho, logo, a QVT é afetada pelo quão bem este objetivo é alcançado. Compensação justa, por exemplo, é um conceito que pode ter diferentes significados para grupos distintos. Portanto, esta primeira categoria conceitual engloba a adequação da remuneração ao tipo de trabalho desempenhado e também a justiça da compensação referente à comparação desta compensação em relação à compensação recebida no exercício de outras atividades.  |
| 2. Condições de trabalho seguras e saudáveis                           | A sociedade espera que trabalhadores não sejam expostos a condições físicas ou regimes laborais indevidamente perigosos ou prejudiciais à saúde. Legisladores e sindicatos têm como objetivo melhorar esses padrões. Como exemplos têm-se o estabelecimento: (1) de jornada de trabalho razoável com pagamento de prêmio para horas extras trabalhadas; e (2) de limites da faixa etária, principalmente em relação às atividades potencialmente danosas.   |
| 3. Oportunidade imediata de uso e desenvolvimento da capacidade humana | Nos mais diversos graus, o trabalho se tornou fracionado, qualificado, rigidamente controlado e tendo, em geral, o planejamento separado da realização. Dessa forma, o trabalho tem se diferenciado no grau em que o profissional usa e desenvolve suas habilidades e conhecimento afetando o seu envolvimento, autoestima e a sensação de desafio obtido do seu próprio trabalho. São exemplos: a autonomia (o trabalho permite substancial autonomia e controle próprio?); multi-habilidades (o trabalho permite o aprendizado e a prática de uma série de competências e habilidades no lugar da aplicação repetitiva de algumas competências?); informação e perspectiva (o trabalhador consegue informações significativas sobre o processo de trabalho como um todo e os resultados de suas ações de forma a apreciar sua relevância e consequências de suas ações como base para auto avaliação?); tarefas completas (o trabalho abarca a tarefa inteira, dando significado, ou é um mero fragmento de uma tarefa?); e planejamento (o trabalho abarca as atividades de planejamento e não só as de implementação?). |
| 4. Oportunidade crescimento contínuo e segurança                       | Nesta categoria conceitual, o foco muda para oportunidades na carreira, sendo particularmente importante porque, tanto os trabalhadores técnicos quanto os administrativos, podem chegar rapidamente no auge de suas carreiras e, por isso, tendo algum tipo de desestímulo. Por isso, há necessidade de atenção aos seguintes aspectos: desenvolvimento (refere-se à capacidade que as atribuições do trabalho e educativas têm em contribuir para manter/expandir as capacidades da pessoa, afastando a sensação de obsolescência); aplicação prospectiva (refere-se a expectativa de uso de habilidades/conhecimentos novos/ampliados com atribuições futuras); oportunidade de avanço (a possibilidade de oportunidades para avançar na organização/carreira ou de ser reconhecido pelos seus pares, membro da família, ou associados); e segurança (segurança quanto à empregabilidade ou quanto à renda relacionada ao trabalho).   |
| 5. Integração social na organização                                    | Como o trabalho e a carreira acontecem no âmbito social de uma organização/carreira, a natureza das relações pessoais toma uma dimensão de QVT. São destacados os seguintes aspectos: ambiente livre de preconceito (aceitação do trabalhador pelas características relacionadas ao trabalho/habilidades, sem considerar raça, sexo, credo, origem, estilo de vida e aparência física); igualdade (ausência de estratificação no trabalho em termos de posição social e/ou estrutura hierárquica); mobilidade (a existência de mobilidade ascendente, por exemplo, o percentual de empregados em qualquer nível que pode ascender para níveis mais elevados); grupos de apoio primário (a participação em grupos de trabalho presencial marcadas por padrões de ajuda recíproca, apoio sócio-emocional, e afirmação da singularidade de cada indivíduo); comunidade (o senso de comunidade no ambiente de trabalho que vão além dos grupos de trabalho presencial); e abertura interpessoal (a forma como os membros da organização relacionam-se um com outro em relação a suas ideias e sentimentos).                     |
| 6. Constitucionalismo  | O constitucionalismo refere-se à proteção dos empregados de ações arbitrárias dos empregadores, tendo sido enfatizada no ambiente laboral pela ação da força sindical. Essa categoria pode ser exemplificada nos seguintes aspectos: privacidade (direito a privacidade pessoal); liberdade de expressão (direito de divergir a superiores abertamente sem receio de represálias); equidade (direito de tratamento igualitário em todos os sentidos), e processo de direito (governança com base em regras legais em relação a assuntos como igualdade de oportunidade em todos os aspectos do trabalho, privacidade, divergências).  |
| 7. Espaço que o trabalho ocupa na vida do trabalhador                  | A experiência laboral pode causar efeitos positivos/negativos em outras esferas da vida de um indivíduo, assim, o conceito de equilíbrio é um aspecto fundamental nesta categoria conceitual. Diante do exposto, o trabalho deve ter um papel equilibrado na vida do indivíduo, por exemplo: escala de trabalho, demandas da carreira, requisitos de viagens que comprometa o lazer da família de forma regular, assim como, promoções que requeiram repetidamente mudanças para outra localidade. Há uma discussão com relação a essa categoria quanto a identificação, se esta é causa ou efeito. É argumentado que a organização pode impor um ritmo que force o indivíduo a se afastar da família, mas, por outro lado, pode ser consequência quando o indivíduo se impõe este afastamento, tentando esquivar-se de assumir os papéis e responsabilidades que lhe caberiam no âmbito familiar.  |
| 8. Relevância social da vida laboral                                   | Os efeitos positivos/negativos das atividades/ações da empregadora podem ser questões importantes para os trabalhadores, como por exemplo, empregadoras que agem de forma socialmente irresponsável têm impacto nas carreiras e na autoestima de seus empregados, levantando as seguintes questões sobre responsabilidade social: será que o trabalhador percebe a organização como socialmente responsável (Ex.: nos seus produtos, na eliminação de resíduos, nas técnicas de marketing, nas práticas de contratação, na participação em campanhas políticas?)  |

Fonte: Adaptado pelos autores com base em Walton (1973; 1975).

### 2.3 Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do Profissional de Contabilidade

Para revisar a literatura, buscou-se no Portal Capes, que é referência, por estudos com os termos QVT e contabilidade, tendo como resultado quatro trabalhos, que, mesmo abordando QVT, não tratavam sobre contabilidade, sendo listados no resultado pela inclusão de professor/universidade da área de contabilidade. Igualmente, buscou-se pelos termos em inglês *QWL* e *accounting*, tendo como resultado cinco artigos, sendo somente três sobre contabilidade: (1) Sirgy et al. (2001) usando a teoria *spillover*, desenvolvem um modelo QVT por meio de duas pesquisas, sendo uma com empresas de contabilidade; (2) Huang, Lawler e Lei (2007) estudaram o impacto da QVT na carreira, no compromisso organizacional e na intenção de demissão de auditores em Taiwan, concluindo que as dimensões tem efeitos distintos; (3) Surlenty et al. (2013) estudaram a QVT do profissional de contabilidade com quatro fatores (comportamento da chefia, características do trabalho, remuneração/benefícios e equilíbrio vida profissional/pessoal) relacionando com a intenção de desligamento em empresas de contabilidade da Malásia, concluindo que três fatores (comportamento da chefia, características do trabalho e equilíbrio vida profissional/pessoal) têm relação negativa significativa com a intenção de desligamento, sendo o equilíbrio vida profissional/pessoal o mais significativo. Mas, o fator remuneração/benefícios não foi significativo, indicando ser menos importante. Surlenty et al. (2013) destacam a importância que o profissional contábil tem na Malásia e que muitos países atraem esses profissionais usando a QVT como fator determinante na decisão de emigração.

Por essas duas buscas, em que nenhum artigo tratando efetivamente de QVT e contabilidade é encontrado e somente três tratando sobre *QWL* e *accounting* foram identificados no Portal Capes, a primeira conclusão deste estudo é que há oportunidade para a criação de uma agenda de pesquisa que busque o desenvolvimento de trabalhos com o objetivo de estudar a QVT do profissional de contabilidade. Em busca complementar na WEB foram identificados alguns estudos abordando sobre a QVT do profissional de contabilidade.

Comish, Swindle e Daboval (1994) investigaram a relação entre confiança e estresse (estresse: condição física e mental que afeta a produtividade, efetividade, saúde pessoal e a qualidade do trabalho) de profissionais em empresas contábeis, estabelecendo três tipos de confiança: positiva (aquela em que o contador acredita que a firma preza pelos interesses dos seus colaboradores); a negativa (a entidade tem histórico de atos de má fé, de não cumprir o acordado, de não reconhecimento dos colaboradores) e a neutra (quando o superior hierárquico é indiferente ao resultado do colaborador: bom/ruim). A conclusão do estudo é que os profissionais de contabilidade apresentam alto nível de estresse e, em contrapartida, que requerem o desenvolvimento da confiança positiva.

Dois estudos envolvendo profissionais de contabilidade investigaram a aplicação de horário flexível, visando o maior equilíbrio entre atividades profissionais e vida familiar: (1) Lewis (1997) concluiu que a implantação resultou em colaboradores com maior eficiência e produtividade e, em contrapartida, (2) Cohen e Single (2001) identificaram que mesmo com a implantação das regras, a cultura empresarial fazia com que os colaboradores que adotassem o horários flexível fossem marginalizados, vistos como os menos propensos à promoção e, conseqüentemente, os mais propensos a deixarem a firma. Ainda com o foco no equilíbrio vida/trabalho, Greenhaus, Collins e Shaw (2003) concluíram que o profissional que tem mais proximidade com a família, registra maior satisfação QVT.

No Brasil, dois estudos identificam a satisfação QVT dos profissionais de contabilidade: (1) Paiva (2006) focou seu estudo na cidade de João Pessoa, usando o Modelo Walton, concluindo que esses profissionais consideram bom o nível de satisfação em relação a quase todas as dimensões e, (2) Nunes (2012) focou na cidade de Belo Horizonte, usando o modelo de Hackman e Oldham, concluindo que esse profissional está

satisfeito. Este estudo busca conhecer a satisfação QVT do profissional de contabilidade do RJ por quatro tipos de análise, identificando as dimensões do modelo de Walton mais relevantes.

Os estudos sobre QVT, em geral, têm tratado sobre trabalho/vida; intenção de desligamento; desenvolvimento/aplicação de modelos teóricos. Novos estudos podem dar continuidade a esse estudo, podendo focar em modelo/dimensão específico, ou, de forma inovadora, dentro do contexto das recentes alterações na contabilidade, averiguar a intenção de partida, ou seja, de mudar de profissão, em função do nível de (in) satisfação QVT.

## 3. Metodologia

Este estudo busca responder a questão de pesquisa *Qual é a satisfação do profissional de contabilidade quanto à qualidade de vida no trabalho em relação ao biênio 2014-2015?* usando o Modelo de Walton (1973; 1975). O estudo é descritivo com coleta probabilística por questionário fechado com uma questão aberta. A elaboração do questionário incluiu uma fase de pré-teste (17-25 jan. 2016) com quatro profissionais de contabilidade respondendo e avaliando o questionário (validade nomológica). Esses profissionais tinham as seguintes características: (a) homem, contador, atuante em autarquia; (b) mulher, contadora, atuante em economia mista; (c) homem, atuação mista como professor em entidade privada e profissional autônomo; (d) mulher técnica atuando em escritório de contabilidade. O questionário foi elaborado no *GoogleDocs* com base no instrumento adaptado por Timossi, Pedroso, Francisco e Pilatti (2008) com base no Modelo de Walton. Na parte I do questionário, têm-se cinco questões sobre o Perfil Pessoal. Na parte II, três questões sobre o Perfil Profissional e na Parte III, quatro questões sobre o Perfil da Entidade. Na Parte IV, se tem o questionário estruturado em uma escala intervalar de satisfação com gradações de 1 a 5 (muito insatisfeito a muito satisfeito). Na Parte Final, há uma questão aberta (comentários, sugestões e impressões) e um campo para inserção de e-mail ou de declaração "Prefiro não me identificar".

### 1.1 Processo de Coleta e Análise dos Dados

A amostra foi construída (16-24 fev.16) com 186 respondentes, tendo duas exclusões por atuação em outro Estado, restando 184 observações válidas. A maioria optou pela identificação do e-mail (153 observações). O estudo teve apoio do CRC-RJ com divulgação no boletim às segundas-feiras. Assim, a amostra pode ser considerada probabilística, já que todos os profissionais de contabilidade do RJ tiveram oportunidade de conhecimento e participação. No *link* da pesquisa, o respondente era incentivado a apoiar na divulgação. Houve verificação e confirmação de a amostra não possuía dados duplicados.

### 1.2 Métodos para Análise dos Dados

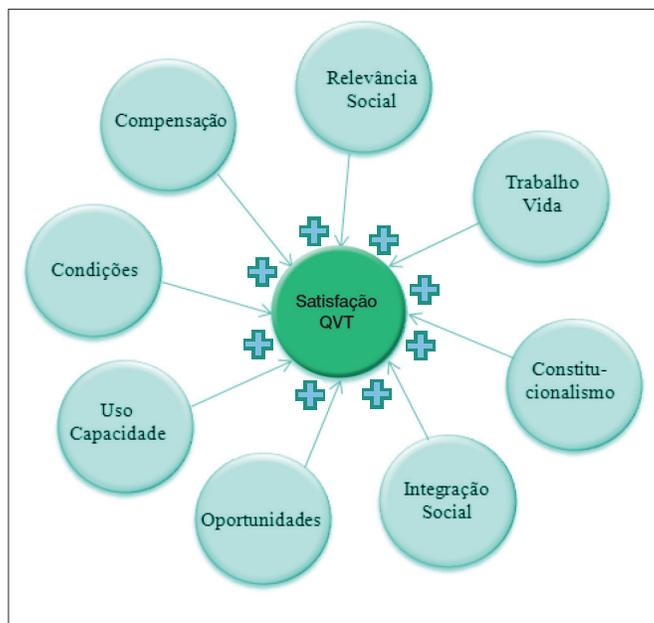
Para a análise dos dados foram desenvolvidos quatro tipos de análise: (1) identificação da dimensão selecionada como a mais relevante; (2) análise descritiva (moda, mediana e média); (3) modelagem de equação estrutural por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) e (4) análise dos comentários e impressões.

O estudo usa a análise multivariada que envolve a aplicação de métodos estatísticos que analisam simultaneamente múltiplas variáveis (HAIR et al., 2014). Neste caso, as variáveis representam a satisfação de profissionais de contabilidade (técnico/contador) obtidas por um questionário estruturado em uma escala intervalar de satisfação com cinco gradações equidistantes, variando de muito insatisfeito a muito satisfeito. Para a análise de dados foi usada a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*) por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Square – PLS*) que pode ser considerada uma abordagem ampla, estruturada com rigor metodológico, tanto teórico quanto quantitativo, buscando explicar as relações entre múltiplos constructos (variáveis dependentes e

independentes). Apesar do modelo de Walton ser muito aplicado, a escolha do PLS-SEM se dá pelo caráter exploratório da aplicação do presente instrumento a profissionais de contabilidade do Rio de Janeiro quanto à satisfação QVT no biênio 2014-2015.

O PLS-SEM é conceitualmente semelhante ao uso de análise de regressão múltipla, tendo como objetivo principal maximizar a variância explicada do constructo dependente (HAIR et al., 2014). A variável latente endógena (dependente) é o constructo satisfação QVT referente ao grau de satisfação mais indicado por cada respondente nas questões. As variáveis latentes exógenas (independentes), se referem às oito dimensões do Modelo de Walton, operacionalizadas em escala reflexiva. Na Figura 1, apresenta-se o modelo teórico proposto:

Figura 1: Modelo Teórico Proposto



Fonte: Os autores.

Neste modelo, todas as hipóteses estabelecidas entre as variáveis exógenas e endógena são previstas como positivas e significativas. Hair et al. (2014, p. 12) explicam que setas simples indicam relação preditiva e, com o apoio teórico forte, pode ser interpretado como relações causais. Neste estudo, se tem como apoio teórico o Modelo de QVT de Walton, possibilitando a consideração de uma possível relação causal.

## 2. Análise dos Resultados

### 2.1 Análise da Seleção da Dimensão Mais Relevante

Uma das questões visava conhecer a dimensão considerada, de forma direta, como a mais relevante para a sua QVT. Os resultados foram: (1) compensação adequada e justa (51/27,72%); (2) oportunidade de crescimento (45/24,46%); (3) uso da capacidade (40/21,74%); (4) condições de trabalho (18/9,78%); (5) Trabalho/vida (12/6,52%); (6) constitucionalismo (7) relevância social (7/3,8%) e (8) integração social (4/2,17%). Nesta análise, a compensação adequada e justa foi selecionada pela maioria dos respondentes como a dimensão com maior relevância sobre a sua QVT.

### 2.2 Análise Amostral e Descritiva

A amostra foi composta por 184 respondentes (42,93% mulher/57,07% homem), com idade mínima de 22 e máxima de 73 anos (média: 39,15). Quanto à escolaridade, 13/7,07% apresentaram nível técnico; 68/36,9% graduação; 76/41,3% pós-graduação *lato sensu*; 22/11,9% Mestrado e 5/2,7% Doutorado. Quanto à atuação profissional, 153/83,1% têm atuação profissional; 5/2,7% acadêmica e 26/14,1% mista (profissional e acadêmica). Em relação ao perfil das entidades em que atuam, 99/53,8% atuam em entidades com objeto contábil e 85/46,2% com outros tipos de objetos. Por fim, quanto à origem do capital, 119/64,6% atuam em entidades de iniciativa privada; 32/17,3% iniciativa pública e 33/17,9% economia mista. A análise descritiva indicou nível moderado de satisfação QVT do profissional de contabilidade do RJ com moda e mediana de 3 e média de 3,2. As dimensões apresentaram as seguintes médias, modas e medianas: integração social (3,64; 4; 4); constitucionalismo (3,48; 4; 4); uso da capacidade (3,38; 4; 3); condições (3,16; 4; 3); compensação (3,01; 3; 3); oportunidade (2,96; 3; 3); trabalho/vida (2,94; 3; 3) e relevância social (2,93; 3; 3). Diferente de Paiva (2006) e de Nunes (2012) que identificaram um nível de satisfação QVT bom para os profissionais de contabilidade, respectivamente de João Pessoa e Belo Horizonte, os resultados deste estudo com profissionais de contabilidade do RJ, identificou um nível de satisfação moderado, e se for considerado concomitantemente com os comentários, pode se ter a percepção que há um viés negativo, ou seja, podendo reverberar, *ceteris paribus*.

### 2.3 Análise dos Resultados PLS-SEM

A análise PLS-SEM é composta pela avaliação do modelo de mensuração e do modelo estrutural (HAIR et al., 2011 apud NASCIMENTO; MACEDO, 2016), como segue.

#### 2.3.1 Avaliação dos Modelos de Mensuração

Para a avaliação do Modelo de Mensuração (reflexivo), se tem as seguintes validações: (1) confiabilidade do indicador (*indicator reliability*); (2) confiabilidade composta (*composite reliability*); (3) validade convergente (*convergent validity*); (4) validade discriminante (*discriminant validity*). O indicador de confiabilidade (*indicator reliability*) é obtido via cálculo do quadrado da carga do indicador (*outer loadings*) Todos os indicadores, no mínimo, precisam apresentar significância estatística, sendo esperados, nesse aspecto, *outer loadings* (*standardized*) superiores a 0,708. Apesar dos itens 1.4 (0,7), 4.3 (0,65), 5.1 (0,65) e 8.1 (0,67) apresentarem cargas externas inferiores ao piso recomendado, estes itens não foram excluídos porque: (1) item 1.4 tem carga de 0,7 considerado aceitável; (2) os itens 4.3, 5.1 e 8.1 são próximos ao recomendado; (3) Estes itens têm forte apoio teórico (Modelo de Walton); (4) em geral, indicadores com cargas externas entre 0,40-0,70 só devem excluídos quando significar aumento da confiabilidade composta acima do limite para validação (HAIR et al., 2014). Na validação foi confirmado que esses itens não precisam ser excluídos.

A validação da consistência interna/confiabilidade composta (*internal consistency/composite reliability*) foi confirmada por apresentar valor superior a 0,708 (ref.: 0,6-0,7). A validação confirma a existência de níveis elevados de consistência interna nas variáveis latentes por ter valores superiores ao recomendado (0,86). A validade convergente (*convergent validity*) foi confirmada pela variância média extraída (AVE) que apresentou valores superiores ao piso recomendável de 0,5 (BAGOZZI; YI, 1988; HAIR et al., 2014), indicando ser desnecessário remover os indicadores com cargas externas ligeiramente menores que o recomendado. A Validade Discriminante examina o quanto um constructo é efetivamente distinto de outros. Pelo critério

Fornell-Larcker, confronta-se a raiz quadrada da AVE de cada variável latente frente à correlação entre as demais variáveis latentes, concluindo-se pela existência de validade discriminante dado que, para todos os constructos, o valor da raiz quadrada de AVE foi superior às correlações (FORNELL; LARCKER, 1981).

### 2.3.2 Avaliação do Modelo Estrutural

Para a avaliação do Modelo Estrutural se tem as seguintes validações: (1) coeficientes de determinação –  $R^2$ ; (2) tamanho e significância dos coeficientes de caminho; (3) colinearidade (VIF), (4) tamanhos do efeito –  $f^2$ ; (5) relevância preditiva –  $Q^2$ ; e (6) tamanhos de efeito –  $q^2$  (HAIR et al, 2014). Na tabela 1, reportam-se os coeficientes de caminho padronizados, valores t, significâncias, e o  $R^2$ .

Tabela 1: Coeficiente de Caminho, Valor “t”, Significância e  $R^2$

|  | Coef. Caminho | Valor "t" | Sig. | $R^2$ |
|--|---------------|-----------|------|-------|
| 01_Compensação<br>-> Satisfação QVT        | 0,0082        | 0,1469    | NS   | 0,705 |
| 02_Condições<br>-> Satisfação QVT          | 0,1715        | 2,5092    | **   |       |
| 03_Usocapacidade<br>-> Satisfação QVT      | 0,1879        | 2,4326    | **   |       |
| 04_Oportunidades<br>-> Satisfação QVT      | 0,2565        | 3,7681    | ***  |       |
| 05_IntegraçãoSocial<br>-> Satisfação QVT   | -0,0636       | 0,7808    | NS   |       |
| 06_Constitucionalismo<br>-> Satisfação QVT | 0,3526        | 3,548     | ***  |       |
| 07_Trabalho/Vida<br>-> Satisfação QVT      | 0,0674        | 1,1271    | NS   |       |
| 08_RelevânciaSocial<br>-> Satisfação QVT   | 0,0542        | 1,0967    | NS   |       |

Nota: NS = Não Significante. \*\*p < 2% (t > 2,33) \*\*\*p < 1% (t > 2,58).

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo apresenta um  $R^2$  substancial de 0,705, validando o modelo estrutural em relação ao poder explicativo e a acurácia preditiva. Os coeficientes de caminho são equivalentes ao beta padronizado na análise de regressão, servindo para indicar a direção e força da relação entre os constructos, i.e., valores próximos a zero indicam uma fraca relação (e, em geral, baixa significância estatística), a proximidade a +1 indica forte relação positiva enquanto que se próximo a -1, forte relação negativa. Assim, o coeficiente de caminho serve para indicar a direção e força da relação entre os constructos (HAIR et al., 2014).

As dimensões compensação e espaço trabalho/vida não se apresentaram relevância estatística, mas, foram destacadas nos comentários, e a compensação foi eleita como a dimensão mais relevante para a QVT. Assim como nos achados de Surienty et al. (2013), o fator remuneração também não se mostrou relevante, mas, no caso deste estudo, a compensação justa foi destacada nos comentários e foi eleita de forma direta como a dimensão com maior capacidade de impacto sobre a satisfação QVT. Quanto à dimensão equilíbrio trabalho/vida, Surienty et al. (2013) a identificaram como a mais significativa, enquanto, neste estudo, apesar da não significância, foram destacados nos comentários.

A força e a direção dos coeficientes de caminho entre as oito variáveis exógenas (dimensões QVT) e a variável endógena

(Satisfação QVT) e os respectivos valores “t” e a significância estatística, apresentam os seguintes constructos como significativos: a 1% [04\_oportunidades (cc=0,2565/t=3,7681)/06\_constitucionalismo (cc=0,3526/ t=3,548)] e a 2% [02\_condições (cc=0,1715/t=2,5092)/03\_usocapacidade (cc=0,1879/t=2,4326).

Uma das linhas de estudo desenvolvidas em QVT investiga o espaço que o trabalho ocupa na vida. O conceito de equilíbrio é um aspecto fundamental nesta categoria conceitual A experiência laboral pode causar efeitos positivos/negativos nas várias esferas da vida de um indivíduo (WALTON, 1973; 1975). Essa dimensão tem sido destacada em vários estudos (LEWIS, 1997; COHEN; SINGLE, 2001; GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003). Há evidências que a implantação de programas de flexibilidade visando favorecer o equilíbrio trabalho/família resultem em colaboradores mais eficientes e produtivos (LEVIS, 1997), em contrapartida, conforme a cultura empresarial, os profissionais que adotem esses programas podem ser menos propensos à promoção, levando-os posteriormente ao desligamento da firma (COHEN; SINGLE, 2001). Neste estudo, essa dimensão não se apresentou significativa, mas, nos comentários houve relatos quanto à insatisfação com a dedicação de tempo que deveria ser para a família, ao trabalho/aprimoramento, encontrando alguma relação com Greenhaus, Collins e Shaw (2003) sobre a maior QVT nos profissionais com maior proximidade familiar.

Considerando as dimensões estabelecidas por Walton (1973; 1975): (1) a dimensão **constitucionalismo** refere-se à proteção dos empregados de ações arbitrárias dos empregadores, tendo na força sindical a sua maior expressão, buscando garantir privacidade; liberdade de expressão; tratamento igualitário, e processo legal; (2) a dimensão **oportunidade** refere-se à capacidade que as atribuições laborais e educativas têm em contribuir com as capacidades pessoais, afastando a sensação de obsolescência; expectativa de uso de habilidades e conhecimentos em possíveis atribuições futuras; oportunidade de crescimento ou de ser reconhecido pelos pares e familiares, e de segurança quanto à empregabilidade ou quanto ao nível de remuneração; (3) o **uso da capacidade** indica que o grau em que o profissional usa e desenvolve suas habilidades e conhecimentos afeta o envolvimento, a autoestima e a sensação de desafio conforme a autonomia; as multi-habilidades permitindo o aprendizado e a prática de diversas competências; conhecimento e participação do processo como um todo, conscientizando-se do seu papel, podendo participar do planejamento e ser avaliado por seu desempenho; (4) a dimensão **Condições de trabalho** segura e saudáveis refere-se ao estabelecimento de normas e compromissos, garantindo que os trabalhadores não sejam expostos a perigos e riscos indevidamente. Com base nessas descrições, pode-se interpretar esses resultados como indicação de que quando avaliado de forma indireta por constructos, os respondentes demonstram que outras dimensões são relevantes para sua QVT.

A relevância do constitucionalismo apoia os resultados de Comish, Swindle e Daboval (1994) de que os profissionais de contabilidade esperam aplicação de normas justas que considerem as necessidades dos colaboradores (confiança positiva). A significância estatística das dimensões constitucionalismo, oportunidades, uso da capacidade e condições indicam que a variação nessas dimensões tem influência na variação da satisfação QVT para os profissionais de contabilidade do Rio de Janeiro. Assim, os resultados desta pesquisa podem ser usados, por exemplo, para o desenvolvimento de políticas para melhorar a QVT desses profissionais, tendo foco especial nessas dimensões.

A inexistência de problema de colinearidade (VIF) foi constatada no GRETL pela obtenção de VIF inferiores a 3 (HAIR et al., 2014). Pelo tamanho do Efeito  $f^2$ , pôde-se validar que o poder explicativo do modelo resulta de forma preponderante da ação

conjunta das variáveis exógenas, não tendo uma variável com efeito muito superior às demais (HAIR et al., 2014) porque seus valores [Condições (0,044); Uso Capacidade (0,044); Oportunidades (0,092); Constitucionalismo (0,122) com efeito pequeno e as variáveis Compensação (0); Integração Social (0,007); Trabalho/Vida (0,01) e Relevância Social (0,01)] foram menor que o considerado pequeno (0,02). O valor  $Q^2$  indica a relevância preditiva do modelo em um processo iterativo. Neste estudo, obteve-se como  $Q^2$ , 0,6918 (1-SSE/SSO), demonstrando que o modelo estrutural tem uma boa capacidade preditiva por ser superior a zero. Na validação do efeito  $q^2$ , observou-se que, exceto pela variável Integração Social, que tem valor considerado pequeno, todas as demais variáveis individualmente têm valor menor que pequeno, levando à conclusão (HAIR et al., 2014) que o valor da relevância preditiva resulta da ação conjunta de todas as variáveis.

### 2.3.3 Análise de Múltiplos Grupos

A análise multigrupos é usada para comparar os parâmetros entre grupos e a possibilidade de uma amostra apresentar resultados moderados, pela composição de resultados opostos extremos em subamostras. Considerou-se essa análise especialmente útil para os grupos: Técnico/Bacharel; Iniciativa Pública/Privada e Mulher/Homem. Os resultados apresentaram diferença estatística na variável exógena Integração Social. Nesta dimensão, Walton (1973; 1975) destaca os seguintes aspectos: ambiente livre de preconceito com a aceitação do trabalhador pelas características relacionadas as suas habilidades profissionais, desconsiderando raça, sexo, credo, origem, estilo de vida e aparência física; tratamento igualitário com mobilidade para que os colaboradores possam se desenvolver e ascender, apoio sócio-emocional, e afirmação da singularidade de cada indivíduo; assim como, o desenvolvimento do senso de comunidade; abertura interpessoal para ideias e sentimentos de seus membros. Os resultados apresentaram coeficiente de caminho com maior força (0,22) no grupo de profissionais atuantes em entidade pública e para o grupo homem de (0,27). Por esse resultado, se estabelece hipóteses que podem ser objeto para novas investigações: profissionais da iniciativa privada e o grupo formado por mulheres têm a dimensão integração social com menor força sobre a satisfação QVT. Esta hipótese pode indicar que esses dois grupos se ressentem de um ambiente livre de preconceito, com tratamento mais igualitário e possibilidade de ascensão em função de sua habilidade profissional.

### 2.4 Análise dos Comentários e Impressões

O questionário incluía uma questão aberta, sendo registrados 67 (36%) comentários, impressões e sugestões. Os pontos mais destacados foram: compensação, carga de trabalho, relevância social e espaço trabalho/vida, principalmente em função da necessidade de capacitação imediata e contínua pelas constantes alterações (e.g.: harmonização à contabilidade internacional e implantação das fases do SPED). Esse contexto tem levado o profissional de contabilidade a dedicar mais tempo à profissão do que à família e ao lazer, podendo acarretar em distúrbios na saúde. Alguns respondentes destacaram a importância de desenvolvimento de estudos acadêmicos (como o presente) para o acompanhamento do impacto desses aspectos no profissional. Destaca-se, a seguir, um texto elaborado por um respondente que, de certa forma, resume os comentários feitos pelos demais:

1. Quanto maior o nível hierárquico ocupado ou o nível de complexidade das atividades desenvolvidas pelo profissional, maior o nível de stress, pressão e por vezes até piora na qualidade de serviços em função de sobrecarga de atividades e serviços.
2. Os profissionais que trabalham na área fiscal são mais pressionados. Essa é uma das áreas mais assediadas em função da economia tributária, onde

os administradores e empresários buscam a cada dia pagar menos tributos, sem muitas vezes atentar para licitude dos atos que desejam colocar em prática. Isso, muitas vezes coloca os profissionais em situação complicada, pois precisam agir conforme as legislações tributárias aplicáveis àquelas atividades econômicas, mas também precisam se manter empregados.

3. A questão de logística, principalmente locomoção, também é um fator que está suprimindo em muito a qualidade de vida de todos os profissionais, e como os contabilistas normalmente possuem horário de entrar na empresa, mas não horário de sair, isso piora ainda mais a situação de qualidade de vida. Com salários não tão atraentes, e relativamente baixos, existe dificuldade em se morar próximo ao local de trabalho, em função dos altos custos de moradia em locais próximos aos grandes centros de negócios.
4. A iniciativa privada tende a sobrecarregar mais os profissionais do que a iniciativa pública, onde a primeira concentra inúmeras áreas e atividades diversificadas em um único indivíduo, enquanto que a segunda já é mais distributiva em atividades e costuma ter maior número de funcionários que o primeiro grupo. Mas a iniciativa privada costuma estimular mais o aprendizado por treinamentos e o desenvolvimento de multitarefas pelos funcionários, enquanto que a iniciativa pública costuma ser mais restrita nesse campo em função da limitação de recursos.
5. A questão da discriminação de profissionais por aparência, raça, nível social, sexo, etc., também é muito mais evidente na iniciativa privada do que na pública, onde a última utiliza como processo seletivo, meios mais objetivos de escolha dos profissionais que as empresas privadas. Isso também contribui para piora da qualidade de vida de muitos profissionais, que levam muito mais tempo para se recolocar no mercado de trabalho do que outros mais privilegiados por características pessoais e sociais mais favorecidas. Os menos favorecidos acabam aceitando subemprego (abaixo de sua capacidade intelectual) por que são rotulados como candidatos que não se encaixam no perfil ou padrões estabelecidos por certas empresas privadas (que não medem somente fatores objetivos de escolha).

Na análise desses comentários, pode se encontrar o alto nível de estresse identificado por Comish, Swindle e Daboval (1994) como a condição física e mental que afeta a produtividade, efetividade, saúde pessoal e a qualidade do trabalho, assim como, a necessidade de cumprimento de regras justas, estabelecidas como confiança positiva por esses autores e como constitucionalismo no Modelo de Walton. Mas, alguns pesquisados fizeram questão de enfatizar o orgulho na profissão. Na maioria dos comentários, os respondentes demonstram confiança que o CRC-RJ pode contribuir para o desenvolvimento da profissão e da satisfação dos profissionais de contabilidade.

### 3. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo avaliar a satisfação dos contabilistas quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT) no biênio 2014-2015, respondendo a questão: *Qual é a satisfação do profissional de contabilidade quanto à qualidade de vida no trabalho em relação*

ao biênio 2014-2015? Para responder a essa questão, foram desenvolvidas quatro análises: (1) identificação da dimensão selecionada como a mais relevante; (2) análise descritiva (média, moda e mediana); (3) modelagem de equação estrutural por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) e (4) análise dos comentários e impressões.

Ao se fazer a revisão da literatura, se identifica uma importante evidência: os estudos sobre a QVT do profissional de contabilidade são escassos. Diante desta evidência e considerando o contexto atual de frequentes alterações com possíveis impactos na QVT, e adicionalmente, a importância deste profissional para a economia nacional, tem-se a primeira conclusão deste estudo: há oportunidade para a criação de uma agenda de pesquisa que busque o desenvolvimento de trabalhos com esse foco. Por exemplo, tendo este trabalho como referência, novos estudos podem ser realizados a cada biênio para conhecer melhor este objeto e a sua evolução ao longo do tempo, assim como se utilizando de outros modelos teóricos ou focando em uma dimensão específica como a avaliação do espaço do trabalho na vida do colaborador ou a relação da intenção de abandono em função da QVT. Uma investigação interessante seria, considerando o contexto de frequentes alterações, conhecer o grau de disposição que os profissionais de contabilidade têm para mudar de profissão. Enfim, uma agenda de pesquisa poderia gerar uma multiplicidade de conhecimento aprimorando métodos, modelos e técnicas para este tipo de investigação.

Quanto às quatro análises realizadas neste estudo, na análise da dimensão tida como mais relevante para o QVT, os respondentes elegeram a dimensão compensação adequada é justa. Essa seleção pode ser justificada por Walton (1973; 1975) quando estabelece que essa dimensão está relacionada ao ímpeto natural para se trabalhar, ou seja, se espera receber a remuneração adequada ao trabalho desempenhado e justa em relação a outras atividades.

Portanto, quando perguntado de forma direta, a maioria dos respondentes considerou a compensação como a com maior potencial de impacto sobre sua QVT. Na análise descritiva, há a indicação de satisfação QVT moderada com moda e mediana 3 e a média 3,2 (escala intervalar 1-5), tendo a compensação apresentado moda e mediana 3 e média 3,01; aparecendo sem relevância estatística na análise PLS-SEM e, depois, sendo indicada com insatisfação nos comentários. Alguns estudos e modelos não apresentam a dimensão compensação como relevante, por exemplo, no estudo de Surienty et al. (2013), o fator remuneração não apresentou significativa com relação à decisão de demissão.

Uma interpretação possível para os resultados nas quatro análises para a dimensão compensação pode ser a seguinte: as avaliações quanto à satisfação desta dimensão podem ser mais rígidas em função da relevância indicada pela maioria dos profissionais e, assim, a variação nesta dimensão precisam ser maiores para influenciar a satisfação QVT. Outra leitura possível é que ao responderem de forma racional e consciente, os respondentes indicam a compensação como a com maior capacidade de impacto na sua QVT, mas, de forma indireta pelos constructos, há a identificação de que a variação em outras dimensões pode influenciar a variação na satisfação QVT. Neste estudo, há a identificação no PLS-SEM das seguintes dimensões com relevantes: constitucionalismo (0,35/1%); Oportunidade (0,25/1%); Uso de Capacidade (0,18/2%) e Condições de trabalho (0,17/2%).

Este modelo estrutural apresenta  $R^2$  de 0,705, demonstrando que o modelo tem alto poder explicativo das variáveis exógenas para com a variável endógena Satisfação QVT, tendo-se a validação por diversos procedimentos indicados pela literatura, demonstrando que o modelo pode ser usado para estimação, predição e análise.

A significância estatística dessas dimensões

(constitucionalismo, oportunidades, uso de capacidade e condições) indica que as variações nestas dimensões têm influência positiva na variação da satisfação QVT dos profissionais de contabilidade do Rio de Janeiro. Portanto, em princípio, alterações nos aspectos relacionados a essas dimensões podem influenciar a satisfação QVT.

Pela a análise dos comentários, se identifica uma insatisfação relevante com relação à relação à valorização em função da compensação justa e ao crescente aumento de trabalho e responsabilidade, sendo feita especial referência, tanto a complexidade pelas alterações na contabilidade financeira, quanto pela implantação das várias fases do SPED na contabilidade tributária, requerendo desenvolvimento profissional imediato e contínuo crescente, exigindo desses profissionais a dedicação de maior tempo à profissão do que à família, sendo, inclusive, mencionado distúrbios na saúde por este contexto.

Pode-se concluir que, dentro desse contexto em que é relatado os comentários, há um sentimento de desvalorização, tem-se na análise PLS-SEM, a indicação que a satisfação com QVT é influenciada por: oportunidades de desenvolvimento, regras justas, condições adequadas e a possibilidade de utilização da capacidade nas atividades profissionais. Por outro lado, as dimensões integração social, compensação justa, trabalho/vida e relevância social não se apresentaram como influentes na QVT desses profissionais. Nos comentários, se percebe um certo clamor em relação a valorização, compensação e reconhecimento, mas com um certo tom de desesperança e de desconfiança de que algo posso melhorar nesses aspectos. Mas, ao mesmo tempo, há várias menções sobre a confiança que o CRC-RJ possa influenciar na evolução desses processos e, conseqüentemente, da satisfação da classe.

Em averiguações complementares, buscou-se confirmar que o resultado não era uma compensação entre resultados extremos de grupos de subamostras. Os seguintes grupos foram avaliados: Técnico/Bacharel; Iniciativa Pública/Privada e Mulher/Homem. Os resultados demonstraram a inexistência de diferenças estatisticamente extremas entre os grupos, exceto para a dimensão integração social nos os grupos iniciativa pública/privada e mulher/homem, apresentando coeficiente de caminho com maior força (0,22) no grupo de profissionais que atuam em entidade pública do que na entidade privada (0,17), e no grupo homem (0,27) em relação ao grupo de mulheres (0,12). A força destes dois coeficientes de caminho encontra respaldo em alguns comentários registrados, indicando a insatisfação com várias características da iniciativa privada em comparação com a pública. Situação similar ao resultado dos grupos mulher/homem que também tem o respaldo em comentários sobre a falta de tratamentos igualitários e possibilidade de ascensão pelas habilidades profissionais para mulheres que são profissionais de contabilidade. Por esse resultado, se estabelece hipóteses que podem ser objeto para novas investigações: profissionais da iniciativa privada e o grupo formado por mulheres têm a dimensão integração social com menor força sobre a satisfação QVT. Esta hipótese pode indicar que esses dois grupos se ressentem de um ambiente livre de preconceito, com tratamento mais igualitário e possibilidade de ascensão em função de suas habilidades profissionais.

Os resultados deste estudo podem ser utilizados como um marco para o desenvolvimento de uma agenda de pesquisa que busque contribuir no desenvolvimento de modelos e instrumentos mais adequados para se conhecer a QVT do profissional de contabilidade. Inclusive, no caso dos profissionais de contabilidade do RJ, tendo as hipóteses estabelecidas neste estudo. No caso das entidades profissionais, como conselhos, associações e sindicatos, os resultados deste estudo podem contribuir para o desenvolvimento de políticas que visem melhorar a QVT desses

profissionais, buscando focar, por exemplo, na variação da qualidade em relação às oportunidades de desenvolvimento, a justiça (constitucionalismo), as condições de trabalho adequadas e a possibilidade de utilização da capacidade nas atividades profissionais. Adicionalmente, os resultados da análise multigrupos, pode contribuir para o desenvolvimento de políticas que buscam a promoção de ambientes livres de preconceitos quanto a raça, sexo, credo, origem, estilo de vida, aparência física.

Foi identificado que a delimitação do estudo pode ter significado uma limitação ao excluir profissionais que estão fora do mercado há mais de dois anos e, assim, poderiam contribuir com informações diferentes quanto a QVT de profissionais de contabilidade no Estado do Rio de Janeiro no biênio 2014-2015. Alguns respondentes entraram em contato informando que achavam a pesquisa interessante, mas, que não a responderiam porque não estavam no grupo foco da pesquisa. Então, sugere-se que trabalhos futuros busquem incluir profissionais nesta condição para que o nível de satisfação destes também seja investigado.

Como comentários finais, é importante destacar a satisfação na realização deste estudo, primeiro pela possibilidade de conhecer melhor uma classe tão importante para o

desenvolvimento econômico de um país, já que o resultado de seu trabalho pode ter o condão de contribuir com a captação de investimentos resultantes de demonstrações contábeis bem elaboradas. Essa importância para o desenvolvimento da econômica de um país pode ser exemplificada pelo estudo desenvolvido por Surienty et al. (2013). Outro ponto, de satisfação, foi a generosidade do CRC-RJ, em divulgar o questionário; assim como dos profissionais de contabilidade do Rio de Janeiro que, não só responderam a pesquisa, dedicando pelo menos cerca de dez minutos do seu tempo, mas, que também contribuíram com comentários, impressões e sugestões valiosas, adicionalmente, enviando e-mails de incentivo para a realização desta pesquisa. Então, registra-se especial agradecimento ao CRC-RJ e aos profissionais contadores que participaram da pesquisa. Ainda quanto à participação dos profissionais de contabilidade, especial agradecimento aos quatro profissionais que responderam e avaliaram o questionário na fase de pré-teste e que, assim, não participaram da pesquisa. Os resultados das pesquisas também são motivo de satisfação, porque contribuem, ainda que de forma incipiente, para se conhecer à satisfação dos profissionais de contabilidade do Rio de Janeiro em 2016, em relação ao biênio 2014-2015.

## Referências Bibliográficas

- BAGOZZI, R. P.; YI, Y. On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*, [s.l.], v. 16, n. 1, p. 74-94, mar. 1988. Springer Science + Business Media. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1007/bf02723327>>. Acesso em: 12 Jun. 2016.
- COHEN, J. R.; SINGLE, L. E. An Examination of the Perceived Impact of Flexible Work Arrangements on Professional Opportunities in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, [s.l.], v. 32, n. 4, p. 317-328, 2001. Springer Science + Business Media. <<http://dx.doi.org/10.1023/a:1010767521662>>. Acesso em: 08 Mai. 2016.
- COMISH, R.; SWINDLE, B.; DABOVAL, J. Managing stress in the Workplace. *The National Public Accountant*. [s.l.] n. 399, p. 24, Sept. 1994. Disponível em: <Portal.períodicos.CAPES>. Acesso em: 17 mar. 2016.
- ESTADOS UNIDOS. *National Productivity and Quality Of Working Life Act (1975)*. Disponível em: <<https://www.govtrack.us/congress/bills/94/s2195/text>>. Acesso em: 25 Mar. 2016.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, [s.l.], v. 18, n. 1, p.39-50, fev. 1981. JSTOR. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2307/3151312>>. Acesso em: 15 Abr. 2016.
- GASKIN, J. *SmartPLS: multigroup moderation and moderated mediation*. Vídeo. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=BI8VweLQPc>>. Acesso em: 23 abr. 2016.
- GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, [s.l.], v. 63, n. 3, p. 510-531, dez. 2003. Elsevier BV. Disponível em: <[http://dx.doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)>. Acesso em: 20 Abr. 2016.
- HAIR Jr., J. F. et al. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage, 2014.
- HUANG, T.; LAWLER, J.; LEI, C. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, [s.l.], v. 35, n. 6, p.735-750, 1 jan. 2007. Scientific Journal Publishers Ltd. <<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2007.35.6.735>>. Acesso em: 05 Mai. 206
- LEWIS, S. 'Family Friendly' Employment Policies: a route to changing organizational culture or playing about at the margins?. *Gender Work & Org*, [s.l.], v. 4, n. 1, p.13-23, jan. 1997. Wiley-Blackwell. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0432.00020>.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2.ed. - 6. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2010.
- NASCIMENTO, J. C. H. B. do; MACEDO, M. A. da S. Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do Smart PLS® em Pesquisas em Contabilidade. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (repec)*, [s.l.], v. 10, n. 3, p.289-313, 2 ago. 2016. ABRACICON: Academia Brasileira de Ciências Contábeis. <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v10i3.1376>.
- NUNES, M.H. de M. *Qualidade de vida no trabalho: Um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham*. Dissertação de Mestrado: Universidade Fumec. Faculdade de Ciências Empresariais Mestrado Em Administração, Belo Horizonte – MG, 2012.
- PAIVA, S. B.; Um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa-PB. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis (UERJ)*, v. 11, p. 09-19, 2006.
- SIRGY, M. J. et al. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, [s.l.], v. 55, n. 3, p.241-302, 2001. Springer Science+Business Media. <http://dx.doi.org/10.1023/a:1010986923468>.
- SURIENTY, L. et al. Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Soc Indic Res*, [s.l.], v. 119, n. 1, p.405-420, 25 out. 2013. Springer Science + Business Media. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>.

TIMOSSI, L; PEDROSO, B; FRANCISCO, A; PILATTI, L. Evaluation of quality of work life: an adaptation from Walton's QWL model. **XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management**. Rio de Janeiro, 13 to 16 Oct.2008.

WALTON, R. E. **Criteria for quality of working life**. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert. The quality of working life. Free Pr, 1975, Cap.5.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.5, n.1, 1973.

WONG, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. **Marketing Bulletin**, 24(1), p. 1-32.da, segundo os critérios da lei orçamentária anual.”.