

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE RICHARD WALTON: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA-PA.

Jessica Sarana Lopes¹, Fabiano Hector Lira Muller², Erinaldo Silva Oliveira³

¹Instituto de Pós-graduação e Graduação, Itaituba, Brasil (jessicasarana-itb@hotmail.com)

²Universidade Federal do Oeste do Pará, Itaituba, Brasil

³Universidade Federal do Oeste do Pará, Itaituba, Brasil

Resumo: Esse estudo, baseado no modelo de QVT de Richard Walton (1973), propõe analisar os indicadores de Qualidade de Vida dos colaboradores dos escritórios de contabilidade do Município de Itaituba-PA. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa com a abordagem exploratória, e na coleta de dados utilizou-se um questionário on-line. Verificou-se que os 52 (cinquenta e dois) participantes da pesquisa apresentam um bom nível de satisfação em relação a maioria das dimensões analisadas. Conclui-se que, de maneira geral, todos os critérios tiveram uma avaliação satisfatória ou muito satisfatória, ou seja, apesar dessas organizações não aderirem a um modelo de gestão voltado especificamente para a QVT dos seus colaboradores, ainda assim, atendem aos critérios estabelecidos no modelo de Richard Walton.

Palavras-chave: QVT; Richard Walton; Organizações Contábeis.

INTRODUÇÃO

O fracasso de muitas organizações está relacionado à imprecisão na identificação das necessidades do ambiente interno ou, ainda, ao desconhecimento de sua relevância. Com o aumento da competitividade organizacional, os colaboradores passaram a ser reconhecidos como o principal patrimônio das organizações (DE SOUZA; SOUZA; CAVALCANTE JÚNIOR, 2021).

Nesse sentido, compreende-se que os indivíduos direcionam seus esforços para o alcance de resultados motivados por diferentes fatores (ANDRADE; OLIVEIRA; NASCIMENTO-E-SILVA, 2022). Assim, a busca pela satisfação e motivação dos colaboradores configura-se como um dos principais desafios organizacionais.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desempenha um papel fundamental ao promover a integração entre colaboradores, trabalho e organização. Além disso, tem como objetivo elevar o nível de satisfação do indivíduo no desempenho de suas atividades profissionais, contribuindo para a melhoria de sua qualidade de vida nos âmbitos pessoal, social, profissional e familiar (ANTUNES, 2022).

A QVT também busca atender às necessidades dos colaboradores durante a execução de suas atividades, favorecendo uma relação equilibrada entre

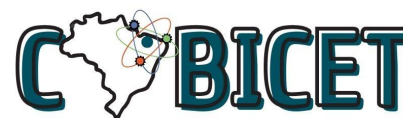
empregado e organização, o que se reflete diretamente no bem-estar e na produtividade (NOVAES; MONSORES, 2022).

Diante desse cenário, propôs-se analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores que atuam em escritórios de contabilidade no município de Itaituba, no estado do Pará, considerando que esses profissionais desempenham funções que exigem elevado grau de responsabilidade, atenção e ética. Esses trabalhadores são responsáveis pela gestão patrimonial, econômica e financeira das organizações, em conformidade com a legislação vigente, o que demanda significativo esforço físico e mental.

Dessa forma, torna-se imprescindível que o ambiente de trabalho seja adequado, cabendo às organizações promover condições seguras e relações interpessoais saudáveis, de modo que os colaboradores se sintam valorizados e motivados. Tais fatores contribuem não apenas para o bem-estar dos profissionais, mas também para o aumento da eficiência e da competitividade organizacional.

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo geral analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores dos escritórios de contabilidade do município de Itaituba-PA, com base no modelo proposto por Richard Walton.

Adicionalmente, busca-se traçar o perfil dos colaboradores atuantes nesses escritórios e identificar,



a partir dos resultados obtidos, se alguma das categorias de QVT estabelecidas por Walton demanda maior atenção por parte das organizações analisadas.

O estudo está dividido da seguinte forma: A primeira parte mostra aspectos da organização de um ambiente contábil, um breve histórico da qualidade de vida no trabalho, bem como o modelo de Walton para aferição da QVT. A segunda parte apresenta os materiais e métodos utilizados na pesquisa. A terceira parte apresenta os resultados e o estudo finaliza com a conclusão.

A ORGANIZAÇÃO DE UM AMBIENTE CONTÁBIL

As organizações contábeis caracterizam-se como prestadoras de serviços que vão além dos tradicionais lançamentos de débito e crédito ou da emissão de guias de impostos. Essas organizações desempenham diversas atividades especializadas que asseguram o cumprimento das obrigações legais e contribuem para o desenvolvimento das entidades e da sociedade como um todo.

De acordo com Fabri e Figueiredo (2000, p. 44), a organização contábil pode ser compreendida como um conjunto formado pela integração entre tecnologia, recursos materiais e capacidade humana, reunindo as competências necessárias para dirigir, controlar e coordenar as atividades essenciais ao bom desempenho do trabalho.

Nesse contexto, destaca-se que os escritórios de contabilidade não se limitam à abertura de empresas ou à emissão de tributos. As atribuições dos profissionais contábeis abrangem uma série de responsabilidades que incluem o cumprimento de prazos estabelecidos por órgãos federais, estaduais e municipais, bem como a observância contínua da legislação vigente no desempenho de suas atividades. Diante da complexidade dessas atribuições, torna-se necessária a divisão da organização em departamentos, de modo a direcionar cada atividade ao setor correspondente. Essa estrutura organizacional contribui para maior eficiência operacional, melhoria da qualidade dos serviços prestados e fortalecimento do desempenho organizacional.

Além disso, é importante considerar as transformações decorrentes da sociedade tecnológica e informacional, na qual as mudanças ocorrem de forma rápida e contínua, exigindo dos profissionais constante atualização e capacidade de adaptação (OLIVEIRA; NASCIMENTO-E-SILVA, 2019).

Nesse cenário, a tecnologia da informação exerce forte influência nas organizações contábeis, promovendo alterações significativas nos processos de trabalho. Conforme Bica e Monser (2020), o nível de automação acompanha as exigências da profissão,

mesmo diante de demandas distintas entre os departamentos.

Apesar dessas transformações, os escritórios de contabilidade, em geral, mantêm uma estrutura organizacional composta por setores com funções bem definidas, tradicionalmente classificados como departamento pessoal, legal, fiscal e contábil. O elevado volume de dados e informações que circula no cotidiano dessas organizações exige dos profissionais alto nível de especialização e agilidade na execução das tarefas.

O Departamento Pessoal é responsável pela gestão das relações entre colaboradores e empresa sob os aspectos legais e previdenciários, atuando também na prevenção de conflitos trabalhistas. Segundo Santos e Amorim (2023), esse setor não se restringe às obrigações trabalhistas, exigindo dos profissionais habilidades interpessoais e domínio da legislação, além de atuação na implementação de políticas, normas e práticas relacionadas à segurança e ao comportamento organizacional.

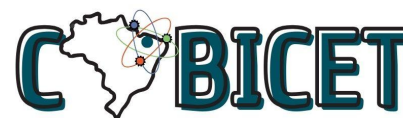
O Departamento Legal, por sua vez, é responsável pelos processos de regularização e legalização das organizações, atuando em conformidade com a legislação vigente e mantendo interface com órgãos governamentais, como Junta Comercial, Receita Federal, órgãos estaduais e prefeituras.

Já o Departamento Fiscal concentra as atividades relacionadas à gestão tributária, sendo responsável pela apuração de tributos, planejamento fiscal e fornecimento de informações que subsidiam a tomada de decisões organizacionais. Esse setor desempenha papel estratégico ao buscar a adequação da empresa ao regime tributário mais vantajoso, conforme suas características e atividades.

O Departamento Contábil, por sua vez, é responsável pela escrituração dos atos e fatos administrativos e contábeis, gerando informações essenciais para a tomada de decisões e assegurando a transparência das operações. Além disso, integra dados provenientes dos demais setores, analisando sua consistência e contribuindo para a elaboração dos relatórios contábeis.

Tradicionalmente, os escritórios de contabilidade são compostos por esses quatro departamentos. No entanto, as transformações no cenário econômico e os avanços tecnológicos têm impulsionado a criação de novos setores, com o objetivo de aprimorar a prestação de serviços e elevar a produtividade organizacional.

Entre esses, destaca-se o Departamento Financeiro, responsável pelo planejamento, controle e análise dos recursos financeiros, atuando de forma integrada com os demais setores. Outro setor relevante é o de Tecnologia da Informação (TI), cuja importância tem crescido significativamente, considerando que a informação pode ser determinante para o sucesso organizacional (BICA; MONSER, 2020).



Segundo Laudon e Laudon (2007, p. 9), a tecnologia da informação compreende o conjunto de softwares e hardwares necessários para que uma organização alcance seus objetivos. Nesse sentido, observa-se que a tecnologia atua como elemento estratégico no processo decisório, contribuindo para maior eficiência e competitividade.

Dessa forma, todos os departamentos mencionados desempenham funções essenciais dentro de um escritório de contabilidade, atuando de maneira integrada no planejamento, organização, direção e controle das atividades. Esse conjunto de esforços possibilita a prestação de serviços com maior agilidade, qualidade e eficácia.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM E IMPORTÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

A qualidade sempre esteve presente na vida humana desde os primórdios da civilização, inicialmente associada à sobrevivência e à segurança. Nesse contexto, o ser humano buscava selecionar os melhores recursos disponíveis na natureza, aprimorando práticas como o cultivo de alimentos e a produção de ferramentas, o que contribuiu para o desenvolvimento das primeiras formas de organização social (FERNANDES, 2011).

Embora o termo “qualidade” não fosse utilizado explicitamente em períodos anteriores, seu conceito sempre esteve implícito nas ações humanas, representando um conjunto de atributos positivos que contribuíram para a evolução da sociedade. Dessa forma, sua importância consolidou-se ao longo do tempo, tornando-se elemento essencial na vida contemporânea.

Com o avanço histórico, o conceito de qualidade expandiu-se para diferentes áreas relacionadas ao ser humano e ao ambiente em que está inserido. Nesse sentido, destaca-se a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que emergiu como uma abordagem voltada à integração entre indivíduo, trabalho e organização, com o objetivo de promover ambientes laborais mais seguros, saudáveis e satisfatórios, contribuindo para o desempenho organizacional.

Após o término da Primeira Guerra Mundial (1914–1918), o mundo passou por significativas transformações econômicas e sociais, que impactaram diretamente as relações de trabalho. Nesse período, intensificou-se a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, impulsionando estudos voltados à melhoria das condições laborais e à compreensão da relação entre indivíduo, trabalho e organização.

A partir da década de 1960, intensificaram-se as iniciativas de pesquisadores, gestores e instituições governamentais voltadas à melhoria das condições de trabalho, com o objetivo de reduzir os impactos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos

trabalhadores. Contudo, foi somente na década de 1970 que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ganhou maior relevância, impulsionado pelo aumento da competitividade no cenário internacional (FERNANDES, 1996).

Nesse contexto, a QVT consolidou-se como um princípio de gestão organizacional voltado à promoção do bem-estar e da saúde dos trabalhadores. Segundo Ferreira (2012, p. 172), a QVT consiste em um conjunto de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições de trabalho, à organização e às relações socioprofissionais, tendo como finalidade promover o bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional.

Assim, a QVT está diretamente relacionada à valorização do trabalhador como ser humano, abrangendo não apenas sua saúde física, mas também aspectos psicológicos e sociais, de modo a proporcionar condições adequadas para o desempenho de suas atividades. Nessa perspectiva, o trabalhador deixa de ser visto apenas como um recurso produtivo, passando a ser reconhecido como sujeito essencial no contexto organizacional.

Corroborando essa visão, Pereira e Trevelin (2020), com base em Rodrigues (1994), destacam que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho acompanha a trajetória humana, ainda que sob diferentes denominações, sempre com o propósito de proporcionar satisfação e bem-estar durante a execução das atividades laborais.

A relação entre organização e trabalhador ultrapassa os limites do ambiente profissional, podendo gerar impactos significativos na vida pessoal. Nesse sentido, a QVT desempenha papel fundamental na promoção da saúde e na prevenção de problemas físicos e psicológicos decorrentes das atividades laborais.

De acordo com Limongi-França (2004), a QVT envolve uma compreensão ampla das condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar, segurança, saúde física, mental e social, possibilitando ao trabalhador desempenhar suas funções com motivação e segurança.

Dessa forma, a QVT pode ser entendida como um conjunto de fatores relacionados às condições de trabalho e às necessidades individuais dos trabalhadores, contribuindo para o aumento da motivação, do comprometimento, da produtividade, bem como para a redução do estresse e a promoção da saúde.

Para que esses benefícios sejam alcançados, é fundamental que as organizações promovam ambientes de trabalho satisfatórios, humanizados e pautados no respeito mútuo (PEREIRA; TREVELIN, 2020; SILVA, 2020; MOREIRA et al., 2019). Nesse contexto, torna-se essencial garantir condições que

possibilitem aos trabalhadores atenderem suas necessidades pessoais, com autonomia, participação nos processos decisórios, reconhecimento, compensação adequada e segurança.

Diante disso, observa-se que a valorização desses fatores impacta diretamente tanto o bem-estar dos colaboradores quanto a produtividade organizacional. Assim, cabe às organizações optar por estratégias que incentivem a motivação e o engajamento dos profissionais, em detrimento de modelos que se limitem à execução mecânica de tarefas.

Em um mercado cada vez mais competitivo, caracterizado por clientes exigentes e elevada concorrência, as organizações buscam constantemente estratégias que as diferenciem. Nesse cenário, investir na qualidade de vida no trabalho torna-se uma vantagem competitiva, ao promover benefícios tanto para os colaboradores quanto para a própria organização.

Dessa forma, a QVT configura-se como um conjunto de práticas voltadas à satisfação das necessidades dos trabalhadores no desempenho de suas atividades, considerando que indivíduos satisfeitos tendem a apresentar maior envolvimento e produtividade (MALUF; NUNES, 2023).

Adicionalmente, reconhece-se que os colaboradores representam um dos principais ativos das organizações, sendo considerados patrimônio intelectual responsável pelo alcance dos objetivos organizacionais (AMORIM; COMINI; FISCHER, 2019).

Nesse sentido, a QVT assume papel estratégico ao contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços, redução de conflitos, aumento da satisfação e motivação dos colaboradores, bem como para o fortalecimento do desempenho organizacional.

Importa destacar que a QVT não se restringe à promoção da saúde física com fins produtivos, mas envolve também aspectos subjetivos e sociais, incluindo o respeito à diversidade e aos direitos individuais, promovendo uma relação equilibrada e benéfica entre trabalhadores e organizações.

Ao longo do tempo, diversos estudiosos desenvolveram modelos teóricos voltados à análise da QVT, dentre os quais se destacam Walton (1973), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983) e Freitas e De Sousa (2009). Esses modelos, embora distintos, compartilham o objetivo de mensurar fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Entre eles, destaca-se o modelo de Walton (1973), amplamente reconhecido por sua abrangência, ao contemplar oito categorias que permitem avaliar a QVT de forma integrada, considerando aspectos internos e externos ao ambiente organizacional.

Essas categorias incluem: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na

organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida (FERNANDES, 1996; FREITAS; DE SOUSA, 2009). Diante do exposto, evidencia-se a importância da QVT nas organizações, uma vez que ambientes de trabalho que promovem segurança, bem-estar, respeito e boas relações interpessoais tendem a estimular positivamente os colaboradores, contribuindo para melhores resultados organizacionais. A seguir o modelo de Walton (1973).

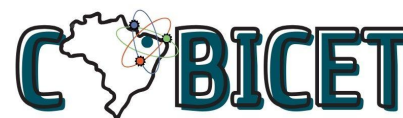
Tabela 01: Modelo de Walton para aferição da QVT (1973)

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	- Remuneração adequada - Equidade Interna e externa - Partilha dos ganhos de produtividade - Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	- Jornada e carga de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Material e equipamentos.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	- Autonomia na execução do trabalho - Planejamento e execução de atividades - Importância da tarefa para o trabalhador - Variedade da habilidade (aptidão) - Informação sobre o processo de trabalho.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	- Possibilidade de carreira dentro ou fora da empresa - Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional - Segurança no emprego.
5. Integração social na organização	- Ausência de preconceitos - Ausência de <i>status</i> e/ou estruturas hierárquicas que impeçam boas relações entre dirigentes e trabalhadores - Relacionamentos - Abertura interpessoal - Companheirismo dentro e fora da empresa.
6. Constitucionalismo	- Direitos trabalhistas - Privacidade pessoal dos trabalhadores - Liberdade de expressão - Influência das normas e rotinas estabelecidas pela empresa na vida pessoal e profissional dos trabalhadores.
7. O trabalho e espaço total de vida	- Equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal. - Imagem interna e externa da empresa - Responsabilidade social da empresa com a comunidade
8. Relevância social do trabalho na vida	- Responsabilidade social da empresa com seus produtos e serviços - Responsabilidade social da empresa pelos trabalhadores.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996) e Freitas e De Sousa, (2009).

Assim, observa-se que cada critério que compõe o modelo de Walton possui uma finalidade específica, embora todos estejam orientados ao mesmo propósito: possibilitar a análise integrada do nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores.

Esse modelo abrange aspectos que vão desde as condições de segurança no ambiente organizacional até a preocupação com a saúde física e mental dos trabalhadores. Dessa forma, permite uma avaliação



abrangente, considerando tanto fatores internos quanto externos à organização, bem como a relação entre vida profissional e pessoal dos colaboradores.

MATERIAL E MÉTODOS

A estratégia metodológica adotada definiu como fonte de dados (unidade de análise) os colaboradores dos diversos setores de escritórios de contabilidade do município, caracterizando, portanto, uma análise em nível individual. Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa.

A metodologia utilizada compreende pesquisa e revisão bibliográfica para fundamentação teórica, seguida da coleta, análise e organização dos dados obtidos (NASCIMENTO-E-SILVA, 2012). Posteriormente, foi realizada a pesquisa empírica, com a devida análise, organização e discussão dos dados, visando ao alcance dos objetivos propostos (LAKATOS; MARCONI, 2018).

Adotou-se o método de pesquisa de levantamento (survey), cujo objetivo consiste em investigar, de forma direta, uma parcela da população com a finalidade de compreender seu comportamento (CORDEIRO; MOLINA; DIAS, 2014). As bases de dados utilizadas para a revisão bibliográfica foram os portais eletrônicos Periódicos CAPES, ScienceDirect e SPELL.

A perspectiva de análise adotada foi a sincrônica, uma vez que se buscou compreender o fenômeno da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto atual, pois, essa abordagem permite captar e registrar a realidade quando ocorre.

A pesquisa foi desenvolvida no município de Itaituba, no estado do Pará, que apresenta relevante destaque regional. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município possui população estimada de 135.369 habitantes em 2025. Localiza-se na margem esquerda do rio Tapajós, nas coordenadas geográficas de latitude 04°16'34" Sul e longitude 55°59'01" Oeste, com área territorial de 62.042,472 km² (IBGE, 2025).

Por fim, realizou-se uma pesquisa de campo por meio da aplicação de um questionário on-line, encaminhado via aplicativo de mensagens instantâneas aos colaboradores dos diversos setores dos escritórios de contabilidade do município.

PARTICIPANTES

Neste estudo, a escolha da amostra foi feita de forma intencional, não aleatória, devido ao fato de se pretender obter dados e informações de 52 colaboradores dos diversos setores de escritórios de contabilidade do município: 16 indivíduos do sexo masculino e 36 do sexo feminino, com idades entre 18 e 65 anos. Todos os pesquisados aceitaram participar da investigação.

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário foi estruturado de acordo com os critérios de QVT de Richard Walton (1973), com enfoque nos objetivos da pesquisa. O questionário on-line conteve duas seções: a primeira com perguntas sobre os dados pessoais dos pesquisados: idade, gênero, tempo de atuação na empresa, setor de atuação, escolaridade e inscrição ou não no Conselho Regional de Contabilidade (CRC); e a segunda, contendo 32 perguntas, que envolvem todos os indicadores propostos por Walton como bases para a QVT em um ambiente de trabalho, com objetivo de identificar o grau de satisfação ou insatisfação desses colaboradores.

A escala de medição utilizada para a avaliação final foi a Escala de Likert, a qual trata-se de uma técnica que utiliza determinado tipo de escala de respostas visando identificar variados graus de satisfação de cada item analisado, esta escala foi criada por Rensis Likert em 1932 (AVELAR; COSTA, 2016; VIANA et al., 2018).

A Escala de Likert criada tratou-se uma escala de 0 a 10 para avaliar a satisfação em relação a aspectos do ambiente de trabalho, na qual 0 corresponderia a muito insatisfeito e 05 corresponderia a muito satisfeito. Foram avaliadas oito dimensões as quais correspondem as oito categorias conceituas criadas por Walton (1973), enquanto as respectivas categorias de análise corresponderam aos Fatores de QVT conforme o modelo do mesmo autor.

INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A interpretação dos resultados foi feita com o auxílio da frequência percentual, sendo possível nesse momento identificar o percentual de respostas correspondentes a cada um dos valores da escala de satisfação (0 a 5).

A frequência percentual foi obtida da seguinte maneira: identificou-se a quantidade de respostas referentes a cada número do intervalo da escala de avaliação ou satisfação, em seguida dividiu-se o valor da quantidade de respostas pelo valor total amostral de respostas (52).

Em seguida multiplicou-se o resultado dessa divisão por 100, obtendo-se aí o valor percentual de respostas com relação à amostra em estudo, isto é, o percentual de satisfação em relação a cada categoria analisada. Esse procedimento foi realizado com todas as respostas de todas as categorias.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro critério do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton refere-se à “compensação justa e adequada”, evidenciando o nível de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores em relação à remuneração recebida. Conforme Walton (1973) e Fernandes (1996), esse critério está diretamente relacionado à percepção de justiça salarial, considerando tanto a equidade interna

(comparação entre colaboradores da mesma organização) quanto a equidade externa (comparação com o mercado de trabalho).

Dessa forma, esse critério tem como finalidade identificar o grau de satisfação dos indivíduos quanto à remuneração recebida em relação às atividades desempenhadas, bem como avaliar se essa remuneração é suficiente para garantir condições adequadas de vida. Além disso, busca mensurar o equilíbrio salarial tanto no contexto interno da organização quanto em relação a profissionais de outras organizações. Os resultados obtidos na pesquisa estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Compensação justa e adequada.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
1º Critério - Compensação justa e adequada	Porcentagem (%)				
	1	2	3	4	5
1- Qual seu nível de satisfação em relação a sua remuneração salarial?	15,4	19,2	21,2	32,7	11,5
2- O quanto satisfeito você está em relação a equidade (igualdade) entre o salário que você recebe e o que os seus colegas recebem?	21,2	15,4	25	26,9	11,5
3- Qual seu grau de satisfação ao comparar seu salário com o pago atualmente no mercado de trabalho?	19,2	15,4	23,1	36,5	5,8
4- Em relação as suas necessidades pessoais (básicas e secundárias), o quanto você está satisfeito com a remuneração que você recebe, para atendê-las?	19,2	23,1	36,5	17,3	3,8

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

A compensação justa e adequada está diretamente relacionada à remuneração salarial. De acordo com os dados apresentados na Tabela 2, observa-se que 32,7% dos respondentes declararam-se satisfeitos com sua remuneração, indicando um entendimento positivo em relação à adequação salarial frente às atividades exercidas.

No que se refere à equidade salarial interna, verificou-se que 26,9% dos colaboradores estão satisfeitos com a relação entre seu salário e o de seus colegas, sugerindo uma impressão moderadamente positiva quanto à justiça interna. Em relação à equidade salarial externa, 36,5% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, o que indica que, para uma parcela significativa, a remuneração está alinhada com os padrões praticados no mercado.

Entretanto, ao analisar o indicador referente à capacidade da remuneração em atender às necessidades pessoais (básicas e secundárias),

observa-se que 36,5% dos participantes posicionaram-se como indiferentes. Esse resultado sugere uma possível limitação da remuneração, indicando que, embora seja considerada adequada em termos comparativos, pode não ser plenamente suficiente para suprir as demandas individuais dos colaboradores.

Nesse sentido, Franco (2012, p. 17) destaca que a satisfação com as políticas de remuneração pode influenciar positivamente o comportamento dos trabalhadores, uma vez que a percepção de recompensa adequada tende a aumentar o comprometimento e a disposição para contribuir com a organização. Assim, a remuneração configura-se como um fator relevante para a motivação, o desempenho e a redução da insatisfação no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, observa-se que, embora a maioria dos respondentes tenha indicado níveis de satisfação, o percentual de insatisfação em relação à equidade salarial interna (21,2%) merece atenção. Esse dado evidencia que uma parcela significativa dos colaboradores percebe desigualdade na distribuição salarial, o que pode impactar negativamente o clima organizacional e a motivação.

O segundo critério do modelo de Walton refere-se às “condições de trabalho”, englobando aspectos como carga horária, ambiente físico e recursos disponíveis para a execução das atividades (TIMOSSI et al., 2010). Esse critério busca avaliar o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente no qual desempenham suas funções, considerando fatores como segurança, saúde ocupacional, adequação das ferramentas de trabalho e organização das tarefas.

Além disso, destaca-se que as condições de trabalho estão diretamente relacionadas ao nível de estresse ocupacional, uma vez que fatores como excesso de demandas, responsabilidades, ambiente inadequado e falta de recursos podem impactar negativamente o bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, a análise desse critério torna-se fundamental para compreender a influência do ambiente organizacional na qualidade de vida dos colaboradores.

Os dados da pesquisa referentes a esse critério estão apresentados na Tabela 3, a qual evidencia o nível de satisfação e insatisfação dos colaboradores em relação às condições de trabalho.

Tabela 03. Condições de trabalho.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.						
2º Critério – Condições de trabalho	Porcentagem (%)					
	1	2	3	4	5	
5- O quanto satisfeito você está em relação a sua carga horária de trabalho para a realização de suas atividades?	3,8	1,9	11,5	51,9		30,8
6- Qual seu grau de satisfação com o ambiente físico da empresa na qual você trabalha, em relação ao conforto para a execução das tarefas (iluminação, higiene, ventilação e organização)?	0,0	5,8	5,8	53,8		34,6
7- Qual seu grau de satisfação em relação a sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	0,0	0,0	9,6	44,2	46,2	
8- Quão satisfeito você está com seu ambiente de trabalho, em relação as condições de bem-estar e segurança para o desenvolvimento de suas tarefas?	0,0	7,7	9,6	53,8		28,8

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Considerando que os colaboradores possuem, em média, uma carga horária semanal de 44 horas, observa-se que 51,9% dos respondentes declararam-se satisfeitos com a quantidade de horas trabalhadas. Esse resultado indica que, para a maioria, a carga horária é percebida como adequada para a execução das atividades profissionais.

No que se refere ao ambiente físico de trabalho, que contempla aspectos como iluminação, higiene, ventilação e organização, verifica-se que 53,8% dos participantes estão satisfeitos, evidenciando um entendimento positivo quanto às condições estruturais oferecidas pelas organizações.

Em relação à jornada de trabalho semanal, destaca-se que 46,2% dos colaboradores afirmaram estar muito satisfeitos, o que reforça a adequação da distribuição das horas de trabalho sob a ótica dos respondentes. Esse dado sugere que a organização do tempo de trabalho não representa, de modo geral, um fator de insatisfação relevante.

Quanto ao indicador relacionado às condições de bem-estar e segurança no ambiente de trabalho, observa-se que 53,8% dos participantes estão satisfeitos, indicando que a maioria percebe o ambiente como seguro e adequado para o desempenho de suas atividades, contribuindo para a preservação da integridade física e psicológica.

Nesse sentido, Bion (2009, p. 20) afirma que “um local de trabalho, seja escritório ou oficina, deve ser

sadio e agradável, proporcionando ao trabalhador proteção e satisfação”. Tal perspectiva reforça a importância das condições de trabalho como elemento essencial para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos colaboradores.

De modo geral, os resultados indicam que os participantes apresentam níveis elevados de satisfação em relação às condições de trabalho, especialmente no que se refere ao ambiente físico, à jornada e à segurança. Esses fatores configuram-se como aspectos positivos que contribuem significativamente para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores dos escritórios de contabilidade do município de Itaituba/PA.

Entretanto, embora os níveis de satisfação sejam predominantes, observa-se a presença de percentuais, ainda que reduzidos, de insatisfação e indiferença em alguns indicadores (como 7,7% de insatisfeitos em relação à segurança e 11,5% de indiferença quanto à carga horária). Esses dados sugerem a existência de pontos de melhoria, indicando que as organizações podem adotar estratégias para aprimorar ainda mais as condições de trabalho e atender de forma mais ampla às necessidades dos colaboradores.

Por fim, o terceiro critério do modelo de Walton (1973) refere-se ao “uso e desenvolvimento de capacidades”, que busca avaliar as oportunidades oferecidas aos colaboradores para aplicação e aprimoramento de seus conhecimentos e habilidades no ambiente organizacional (TIMOSSI et al., 2010).

Por sua vez, os dados apresentados na Tabela 4 evidenciam o nível de satisfação e insatisfação dos colaboradores dos escritórios de contabilidade do município de Itaituba/PA em relação ao critério “uso e desenvolvimento de capacidades”, conforme demonstrado a seguir

Tabela 04. Condições de trabalho.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.						
3º Critério – Uso e desenvolvimento de capacidades	Porcentagem (%)					
	1	2	3	4	5	
9- Em relação a quantidade de tarefas de trabalho e sua capacidade de realização, o quanto satisfeito você está?	1,9	3,8	15,4	53,8		25
10- Qual seu grau de satisfação em relação a autonomia que possui no seu trabalho, e a liberdade de aplicar seus conhecimentos e habilidades profissionais?	3,8	1,9	15,4	46,2		32,7
11- O quanto você está satisfeito com o retorno dos seus superiores sobre o desempenho na realização de suas tarefas?	7,7	9,6	15,4	32,7	34,6	

12- Em relação a responsabilidade dada a você no seu trabalho, qual seu grau de satisfação?	0,0	5,8	19,2	50	25
---	-----	-----	------	-----------	----

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Considerando que os escritórios de contabilidade, além de suas atividades rotineiras (mensais, trimestrais e anuais), também executam demandas adicionais, como obrigações acessórias e elaboração de declarações de imposto de renda, torna-se relevante analisar a noção dos colaboradores quanto à quantidade de tarefas e sua capacidade de realização. Nesse sentido, observa-se que 53,8% dos respondentes declararam-se satisfeitos com a relação entre a quantidade de tarefas e sua capacidade de execução, indicando que, para a maioria, as demandas de trabalho são consideradas adequadas e compatíveis com suas competências profissionais.

No que se refere à autonomia no trabalho, 46,2% dos participantes afirmaram estar satisfeitos, o que sugere que uma parcela significativa dos colaboradores percebe possuir liberdade para aplicar seus conhecimentos e habilidades, bem como para tomar decisões relacionadas às suas atividades. Esse resultado evidencia que a autonomia organizacional atua como fator positivo para o desempenho e a motivação dos trabalhadores.

Corroborando essa perspectiva, Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012, p. 219) destacam que “a autonomia favorece a conquista do prazer no trabalho, com base na transformação do sofrimento do não saber em prazer de saber fazer”. Dessa forma, a autonomia configura-se como elemento essencial para a satisfação profissional, contribuindo tanto para o engajamento quanto para a retenção de colaboradores. Entretanto, ao analisar o indicador relacionado ao feedback dos superiores, observa-se uma distribuição mais equilibrada entre os níveis de satisfação e insatisfação: 34,6% dos respondentes estão muito satisfeitos, enquanto 17,3% (somando insatisfeitos e muito insatisfeitos) demonstram insatisfação. Esse resultado sugere que, embora haja compreensão positiva quanto ao retorno recebido, ainda existem lacunas no processo de comunicação e acompanhamento do desempenho, o que pode impactar o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Em relação ao nível de satisfação quanto à responsabilidade atribuída no trabalho, verifica-se que 50% dos participantes estão satisfeitos, indicando que a maioria percebe de forma positiva o grau de responsabilidade assumido em suas funções. Esse fator pode estar associado à valorização profissional e ao reconhecimento das capacidades individuais.

De modo geral, os resultados apontam que o critério “uso e desenvolvimento de capacidades” apresenta níveis satisfatórios de percepção entre os

colaboradores, especialmente no que se refere à adequação das tarefas, autonomia e responsabilidade. Esses elementos contribuem significativamente para a motivação, o desenvolvimento profissional e a Qualidade de Vida no Trabalho.

Contudo, a análise também evidencia a necessidade de aprimoramento nos processos de feedback organizacional, visto que a ausência ou insuficiência de retorno por parte dos superiores pode limitar o desenvolvimento das competências dos colaboradores e comprometer o alinhamento entre desempenho e expectativas organizacionais.

Por fim, o quarto critério do modelo de Walton refere-se às “oportunidades de crescimento e segurança”, cujo objetivo é avaliar a qualidade de vida no trabalho a partir das possibilidades de desenvolvimento profissional e da percepção de estabilidade e segurança oferecidas pela organização (TIMOSSI et al., 2010).

A Tabela 05 traz as informações coletadas na pesquisa de campo com relação ao critério “oportunidades de crescimento e segurança”, conforme demonstrado a seguir:

Tabela 05. Oportunidade de crescimento e segurança.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
4º Critério – Oportunidade de crescimento e segurança	Porcentagem (%)				
	1	2	3	4	5
13- Em relação a sua possibilidade de crescimento profissional no seu trabalho, qual seu grau de satisfação?	9,6	13,5	28,8	23,1	25
14- No que diz respeito a estabilidade de emprego, o quanto satisfeito você está?	5,8	13,5	30,8	26,9	23,1
15- Qual seu grau de satisfação relativo ao investimento na sua capacitação profissional proporcionado pela empresa, como cursos de capacitação, treinamentos ou outras formas de especialização?	13,5	7,7	32,7	32,7	13,5
16- Quão satisfeito você está com relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar?	7,7	9,6	25	34,6	23,1

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No que se refere à possibilidade de crescimento profissional, observa-se que 28,8% dos respondentes posicionaram-se de forma indiferente. Esse resultado indica uma impressão de incerteza ou ausência de clareza quanto às oportunidades de progressão na carreira dentro das organizações analisadas. Considerando que o desenvolvimento profissional é um fator relevante para a motivação e permanência dos colaboradores, esse dado merece atenção.

Em relação à estabilidade no emprego, verifica-se que 30,8% dos participantes também se declararam indiferentes, o que pode sugerir insegurança quanto à permanência no trabalho ou falta de políticas claras de retenção de pessoal. A estabilidade é um elemento importante para o bem-estar dos trabalhadores, influenciando diretamente sua satisfação e comprometimento organizacional.

No que diz respeito ao investimento em capacitação profissional, os resultados demonstram uma divisão entre entendimentos: 32,7% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, enquanto o mesmo percentual (32,7%) declarou-se indiferente. Essa distribuição evidencia que, embora existam iniciativas de capacitação, elas podem não ser percebidas de forma homogênea por todos os colaboradores, indicando possíveis falhas na oferta, comunicação ou acesso a essas oportunidades.

Quanto ao incentivo à continuidade dos estudos, observa-se que 34,6% dos participantes estão satisfeitos, o que representa um aspecto positivo, sugerindo que as organizações, em certa medida, estimulam o desenvolvimento educacional de seus colaboradores.

De modo geral, os resultados indicam uma predominância de respostas entre “indiferente” e “satisfeito”, o que revela um nível moderado de percepção positiva em relação às oportunidades de crescimento e segurança. No entanto, a elevada incidência de indiferença em diferentes indicadores sugere que essas práticas podem não estar plenamente estruturadas ou consolidadas nas organizações analisadas.

Dessa forma, embora existam indícios de incentivo ao desenvolvimento profissional, observa-se a necessidade de aprimoramento nas políticas organizacionais voltadas ao crescimento e à segurança dos colaboradores, especialmente no que se refere à clareza das oportunidades de carreira, estabilidade no emprego e ampliação dos programas de capacitação.

O quinto critério do modelo de Walton refere-se à “integração social na organização”, sendo compreendido como a promoção da igualdade de oportunidades, relações interpessoais saudáveis e senso de pertencimento entre os colaboradores (TIMOSSI et al., 2010).

Nesse contexto, esse critério destaca a importância de avaliar aspectos como aceitação, respeito mútuo e ausência de discriminação no ambiente de trabalho, considerando fatores como gênero, etnia, religião, aparência física, origem e condição social.

Referente a isto, as informações coletadas na pesquisa de campo estão apresentadas na Tabela 06, a seguir:

Tabela 06. Integração Social na Organização.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
5º Critério – Integração Social na Organização	Porcentagem (%)				
	1	2	3	4	5
17- No seu trabalho, qual seu grau de satisfação ao se tratar de respeito da organização para com as individualidades de cada colaborador, em relação a discriminação social, racial, religiosa e sexual?	13,5	3,8	9,6	32,7	40,4
18- O quanto satisfeito você está com relação a posição hierárquica que ocupa, e a forma igualitária de tratamento?	13,5	1,9	15,4	44,2	25
19- Qual seu grau de satisfação com relação a forma com que o seu superior faz observações sobre o seu trabalho e sua produtividade, diante de seus colegas de trabalho?	7,7	11,5	19,2	34,6	26,9
20- Qual seu grau de satisfação em relação a convivência com colegas e chefes no seu trabalho?	3,8	1,9	11,5	51,9	30,8

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No que se refere ao respeito da organização às individualidades dos colaboradores, observa-se que 40,4% dos respondentes declararam-se muito satisfeitos, indicando uma visão amplamente positiva quanto à ausência de discriminação e ao respeito às diferenças no ambiente de trabalho. Esse resultado sugere que as organizações analisadas tendem a promover um ambiente inclusivo e respeitoso.

Em relação à posição hierárquica e ao tratamento igualitário, verifica-se que 44,2% dos participantes estão satisfeitos, o que indica que a maioria percebe equidade nas relações organizacionais, independentemente do nível hierárquico ocupado.

Quanto à forma como os superiores realizam observações sobre o desempenho e a produtividade dos colaboradores, 34,6% afirmaram estar satisfeitos. No entanto, destaca-se que 19,2% posicionaram-se entre insatisfeitos e muito insatisfeitos, o que pode indicar a necessidade de aprimoramento na forma de comunicação e feedback por parte da liderança, especialmente no que se refere à exposição diante dos colegas.

No que diz respeito à convivência entre colegas e gestores, observa-se que 51,9% dos respondentes estão satisfeitos, evidenciando um ambiente organizacional com relações interpessoais positivas,

fator que contribui diretamente para o bem-estar e a motivação no trabalho.

De modo geral, a análise do critério “integração social na organização” indica que a maioria dos colaboradores apresenta níveis satisfatórios de percepção quanto ao respeito às individualidades, à igualdade de tratamento e à qualidade das relações interpessoais. Esses aspectos configuram-se como fatores positivos para a Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo para um ambiente mais harmonioso e colaborativo.

Entretanto, a presença de percentuais de insatisfação, especialmente no que se refere à forma de feedback dos superiores, sugere a necessidade de aperfeiçoamento das práticas de gestão, sobretudo no desenvolvimento de habilidades de comunicação e liderança.

Por fim, o sexto critério do modelo de Walton refere-se ao “constitucionalismo”, o qual enfatiza o respeito da organização aos direitos dos trabalhadores. Segundo Fernandes (1996), esse critério abrange aspectos como direitos trabalhistas, privacidade, liberdade de expressão e o cumprimento das normas e políticas organizacionais.

Com relação a este critério, os dados da pesquisa de campo mostram o seguinte na tabela 07:

Tabela 07. Constitucionalismo.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
6º Critério – Constitucionalismo	Porcentagem (%)				
	1	2	3	4	5
21- Quão satisfeito você está com a empresa que trabalha, com relação ao respeito aos direitos trabalhistas?	0,0	11,5	13,5	44,2	30,8
22- Quando se trata do respeito da empresa para com suas características individuais, qual seu grau de satisfação?	7,7	3,8	11,5	51,9	25
23- O quão satisfeito você está com a política de recursos humanos da empresa e a forma com a qual ela trata os funcionários?	7,7	1,9	11,5	50	28,8
24- Em relação a oportunidade de manifestar suas opiniões na empresa e de ser ouvido pelos colegas, qual seu grau de satisfação?	9,6	5,8	9,6	48,1	26,9

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No que se refere ao respeito aos direitos trabalhistas, verifica-se que 44,2% dos respondentes declararam-se satisfeitos, indicando que a maioria percebe que as

organizações cumprem, de forma adequada, as normas legais relacionadas ao trabalho.

Em relação ao respeito às características individuais dos colaboradores, observa-se que 51,9% dos participantes estão satisfeitos, o que evidencia uma visão positiva quanto ao tratamento individualizado e ao reconhecimento das particularidades dos trabalhadores no ambiente organizacional.

No que diz respeito à política de recursos humanos e à forma como os colaboradores são tratados, 50% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, sugerindo que as práticas adotadas pelas organizações estão, em geral, alinhadas às expectativas dos trabalhadores.

Quanto à liberdade de expressão e à oportunidade de manifestar opiniões no ambiente de trabalho, verifica-se que 48,1% dos participantes estão satisfeitos. Esse resultado indica que, para uma parcela significativa, existe abertura ao diálogo entre colaboradores e gestores, o que favorece a participação, o engajamento e a melhoria contínua dos processos organizacionais.

De modo geral, os resultados apontam que o critério “constitucionalismo” apresenta níveis satisfatórios de compreensão entre os colaboradores, especialmente no que se refere ao cumprimento dos direitos trabalhistas, ao respeito às individualidades e à atuação da área de recursos humanos. Esses fatores contribuem positivamente para a Qualidade de Vida no Trabalho, promovendo um ambiente mais justo, equilibrado e participativo.

Entretanto, observa-se a presença de percentuais de insatisfação e indiferença em todos os indicadores, o que indica a existência de pontos que podem ser aprimorados pelas organizações, especialmente no que se refere à ampliação dos canais de comunicação e ao fortalecimento das políticas de gestão de pessoas. Corroborando essa perspectiva, Jbeili (2011, p. 2) destaca que, ao estabelecer normas que garantam os direitos dos trabalhadores, a liberdade de expressão e o tratamento imparcial, as organizações fortalecem o constitucionalismo como um dos pilares da QVT, contribuindo para a redução de conflitos e para o aumento da produtividade.

Por fim, o penúltimo critério do modelo de Walton refere-se ao “trabalho e espaço total de vida”, que aborda o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esse critério busca avaliar a capacidade do trabalhador de conciliar suas responsabilidades profissionais com sua vida familiar e social, sem que haja prejuízos significativos em nenhuma dessas dimensões.

Neste contexto a Tabela 08, a seguir, demonstra o resultado obtido na pesquisa de campo, em que os resultados foram o seguinte:

Tabela 08. O trabalho e espaço total de vida.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
7º Critério – O trabalho e espaço total de vida	Percentagem (%)				
	1	2	3	4	5
25- A rotina acelerada e os prazos de entrega de obrigações acarretam preocupações e estresse podendo afetar sua vida pessoal. Dessa forma, qual seu grau de satisfação em relação a essa situação?	13,5	15,4	17,3	38,5	15,4
26- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua rotina familiar?	9,6	9,6	21,2	40,4	19,2
27- O quanto satisfeito você está ao se tratar do grau de impacto que a atividade exercida por você na empresa tem sobre o seu convívio com pessoas dentro ou fora da organização?	0,0	11,5	15,4	53,8	19,2
28- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional?	7,7	7,7	15,4	40,4	28,8

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

De acordo com os dados apresentados, no que se refere às preocupações e ao estresse decorrentes da rotina acelerada e dos prazos de entrega, observa-se que 38,5% dos respondentes declararam-se satisfeitos. Esse resultado indica que, para a maioria, tais fatores não interferem de maneira significativa em sua vida pessoal ou profissional. No entanto, destaca-se que 28,9% (somando insatisfeitos e muito insatisfeitos) demonstram algum nível de desconforto, o que sugere a presença de impactos negativos para uma parcela relevante dos colaboradores.

Em relação à influência do trabalho sobre a rotina familiar, verifica-se que 40,4% dos participantes estão satisfeitos, indicando que, apesar das exigências profissionais, a maioria consegue conciliar suas responsabilidades com o convívio familiar. Ainda assim, a presença de 19,2% de insatisfação aponta que esse equilíbrio não é plenamente alcançado por todos.

Ao analisar o impacto do trabalho no convívio social, tanto dentro quanto fora da organização, observa-se que 53,8% dos respondentes estão satisfeitos, evidenciando que, de modo geral, a atividade profissional não compromete significativamente as relações interpessoais desses indivíduos.

No que se refere ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 40,4% dos participantes declararam-se satisfeitos, indicando que a maioria percebe uma relação relativamente equilibrada entre suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal. Esse resultado reforça a ideia de que, embora existam demandas intensas, os colaboradores conseguem, em certa medida, administrar suas atividades.

De modo geral, os resultados indicam uma impressão predominantemente positiva em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. No entanto, a presença de percentuais relevantes de insatisfação e indiferença evidencia que esse equilíbrio ainda não é plenamente consolidado para todos os colaboradores, sendo um ponto que merece atenção por parte das organizações.

Nesse sentido, Feixeira (2020) destaca que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal depende da adequada gestão de tempo, energia e comprometimento, exigindo do indivíduo e da organização esforços conjuntos para sua efetivação.

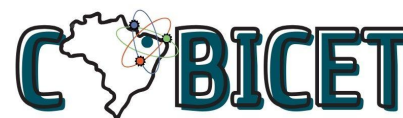
Dessa forma, embora os resultados indiquem um cenário relativamente favorável, não se pode afirmar que todos os colaboradores conseguem manter um equilíbrio pleno entre suas dimensões pessoal e profissional, sendo recomendável que as organizações adotem estratégias que minimizem o estresse ocupacional e promovam maior qualidade de vida.

Por fim, o último critério do modelo de Walton refere-se à “relevância social do trabalho na vida”, o qual aborda a noção dos colaboradores quanto à imagem da organização e à sua responsabilidade social, bem como o orgulho e o significado atribuído ao trabalho desempenhado.

Com relação a isso, a tabela 09 mostra o seguinte:

Tabela 09. Relevância social do trabalho na vida.

1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; 5- Muito satisfeito.					
8º Critério – Relevância social do trabalho na vida	Percentagem (%)				
	1	2	3	4	5
29- O quanto satisfeito você está em relação a imagem que empresa onde trabalha, tem perante a sociedade?	0,0	9,6	3,8	44,2	42,3
30- Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, qual seu grau de satisfação?	0,0	11,5	1,9	34,6	51,9
31- O quanto você está satisfeito com a contribuição que a empresa tem para com a sociedade?	7,7	5,8	3,8	46,2	36,5



32-	Em relação ao prazer e ao orgulho em trabalhar nessa empresa, qual seu grau de satisfação?	0,0	11,5	9,6	36,5	42,3
-----	--	-----	------	-----	------	-------------

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No que se refere à imagem da organização perante a sociedade, observa-se que 44,2% dos respondentes declararam-se satisfeitos e 42,3% muito satisfeitos, evidenciando uma impressão amplamente positiva quanto à reputação das empresas em que atuam. Esse resultado sugere que os colaboradores reconhecem o papel social das organizações e sua contribuição para a sociedade.

Em relação ao orgulho na realização do trabalho, destaca-se que 51,9% dos participantes afirmaram estar muito satisfeitos, indicando um elevado nível de identificação com as atividades desempenhadas. Esse fator é relevante, pois o orgulho profissional está diretamente associado ao engajamento, à motivação e ao comprometimento organizacional.

Quanto à percepção da contribuição da empresa para a sociedade, verifica-se que 46,2% dos respondentes estão satisfeitos e 36,5% muito satisfeitos, o que demonstra que a maioria reconhece a atuação das organizações em práticas de responsabilidade social, ainda que em diferentes níveis de intensidade.

No que diz respeito ao prazer e ao orgulho em fazer parte da organização, 42,3% dos participantes declararam-se muito satisfeitos, reforçando a impressão positiva em relação ao vínculo estabelecido entre colaborador e empresa.

De modo geral, os resultados indicam elevados níveis de satisfação em todos os indicadores analisados, evidenciando que os colaboradores percebem seu trabalho como socialmente relevante e valorizam tanto a imagem institucional quanto sua participação nas organizações.

Corroborando essa perspectiva, Levek (2002) afirma que a responsabilidade social empresarial constitui um exercício de cidadania corporativa, no qual as organizações que adotam práticas éticas e socialmente responsáveis tendem a fortalecer sua imagem e obter benefícios a longo prazo. Além disso, tais práticas contribuem não apenas para o desenvolvimento organizacional, mas também para o progresso da sociedade por meio da geração de emprego, renda e ações sociais.

Entretanto, embora os níveis de satisfação sejam predominantes, observa-se a presença de percentuais de insatisfação em alguns indicadores (como 11,5% no orgulho pelo trabalho e no vínculo com a empresa), o que indica que nem todos os colaboradores compartilham da mesma percepção positiva. Esse aspecto sugere a necessidade de as organizações fortalecerem ainda mais suas práticas de valorização profissional e engajamento dos colaboradores.

Dessa forma, conclui-se que a relevância social do trabalho é percebida de maneira positiva pela maioria dos respondentes, configurando-se como um fator que contribui significativamente para a Qualidade de Vida no Trabalho, ao promover sentimentos de pertencimento, reconhecimento e valorização profissional.

CONCLUSÃO

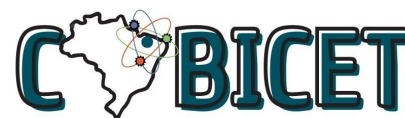
A partir da análise realizada, constatou-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores dos escritórios de contabilidade do município de Itaituba/PA apresenta, de modo geral, níveis satisfatórios, evidenciando que, mesmo na ausência de políticas formais estruturadas voltadas especificamente para a QVT, as organizações conseguem atender, em grande medida, aos critérios propostos pelo modelo de Richard Walton (1973).

Os resultados demonstram que fatores como integração social, respeito aos direitos dos trabalhadores, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a noção da relevância social do trabalho contribuem significativamente para o bem-estar dos colaboradores, refletindo positivamente na motivação, no comprometimento e na produtividade. Esses aspectos indicam que o ambiente organizacional, de forma geral, favorece relações interpessoais saudáveis e condições adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

Entretanto, identificaram-se fragilidades, especialmente no que se refere à compensação justa e adequada, evidenciando a necessidade de maior atenção por parte das organizações quanto às políticas de remuneração e à compreensão de equidade salarial. Tal aspecto, quando negligenciado, pode impactar negativamente a satisfação dos colaboradores e, consequentemente, o desempenho organizacional.

Dessa forma, ressalta-se a importância da adoção de práticas mais estruturadas de gestão voltadas à QVT, que considerem não apenas as condições físicas e organizacionais do trabalho, mas também os aspectos subjetivos relacionados à valorização, reconhecimento e desenvolvimento profissional. Investir na melhoria contínua desses fatores pode potencializar ainda mais os resultados positivos observados, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado, saudável e produtivo.

Por fim, o estudo contribui para ampliar a compreensão sobre a QVT no contexto dos escritórios contábeis, servindo como base para futuras pesquisas e para a formulação de estratégias organizacionais que priorizem o bem-estar dos colaboradores como elemento essencial para o sucesso institucional.



REFERÊNCIAS

AMORIM, W. A. C.; COMINIANDRÉ, G. M.; FISCHER, L. Ensino e pesquisa em gestão de pessoas/gestão de recursos humanos no Brasil: convergência ou divergência. **Perspectivas**, n. 59, v. 3, p. 215-221, 2019.

ANDRADE, J. A. P. de; OLIVEIRA, E. S.; NASCIMENTO-E-SILVA, D. Gestão participativa e motivação em espaços pedagógicos. **REVES - Revista Relações Sociais**, [S. l.], v. 5, n. 4, p. 14672-01e, 2022. DOI: 10.18540/revesv15iss4pp14672-01e.

ANTUNES, I. O papel da qualidade de vida no trabalho e as intenções de turnover dos profissionais de saúde do hospital distrital de Santarém. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde) - **Escola Superior de Gestão e Tecnologia**. Santarém, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.15/4241>. Acesso em 25 jun. 2023.

AVELAR, P. H. L.; COSTA, M. B. C. Qualidade de vida no trabalho: o aprimoramento de escalas de interpretação. **Revista Eletrônica FEOL**, v. 1, n. 1, p. 53-72, 2016.

AYRES, R. M.; NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. 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. **Pensar Contábil**, v. 18, n. 67, p. 5-14, 2016.

BICCA, D.; MONSER, N. T. B. Tecnologia aplicada à contabilidade: estudo de caso em uma organização contábil. **RECONF – Revista Contabilidade em Foco**, v. 2, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/reconf/article/view/914/786>. Acesso em 23 jul. 2023.

BION, Giselle Royer. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo a Gol Linhas aéreas. Florian, 2009.

CORDEIRO, G. do R.; MOLINA, N. L.; DIAS, V. F. **Orientações e dicas práticas para trabalhos acadêmicos**. 2. ed. Curitiba: InterSaberes. 2014.

DE SOUZA, J. L.; SOUZA, M. M. S.; CAVALCANTE JÚNIOR, F. C. Estudo da valorização das competências do capital humano em duas empresas do comércio varejista na cidade de Juazeiro/BA. **Administração de Empresas em Revista**, [S.l.], v. 4, n. 26, p. 143 - 161, dez. 2021. ISSN 2316-7548. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevist>

>/article/view/5389/371373644>. Acesso em: 23 jun. 2023.

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

FEIXEIRA, C. M. Condicionantes do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e da satisfação profissional: O efeito mediador do comprometimento organizacional. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - **Business & Economistic School**. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/33053>. Acesso em 25 jun. 2023.

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

FERNANDES, Waldir Algarte. **O movimento da Qualidade no Brasil**. Essential Idea Publishing, 2011.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2 ed. Brasília: 2012.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos, Salários e Remuneração**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. DOI: 10.7177/sg.2009.V4N2A4. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 26 jun. 2023.

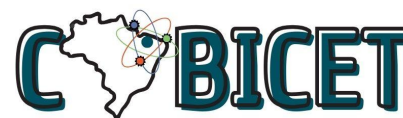
JBEILI, Chafic. **Pilar 6 da QVT: O constitucionalismo**. UNICEAD Qualificação profissional, 2011. Disponível em: <https://www.unicead.com.br/index.php/artigos/detalhes/1594>. Acesso em 27 jun. 2023.

LAKATOS, E. V; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LAUDON K. C. & LAUDON J. P. **Sistemas de Informações Gerenciais**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Itaituba (PA)*. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

LEVEK, Andreia Regina H. Cunha. A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 15-25, maio/ago. 2002. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/471>>. Acesso em 20 de out. 2022.



LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.
MALUF, M. A.; NUNES, R. A expressão pessoal de médicos frente à bioética, qualidade de vida no trabalho e relação médico paciente. **Acta bioeth.**, Santiago, v. 29, n. 1, p. 81-90, jun. 2023.
MORAES, Rosângela Dutra de; VASCOCELOS, Ana Cláudia Leal; CUNHA, Stephane Caroline de Paula da. **Prazer no Trabalho**: O lugar da Autonomia. Manaus, 2012.

MOREIRA F. T. L. S. et. al. Estratégias de comunicação efetiva no gerenciamento de comportamentos destrutivos e promoção da segurança do paciente. **Rev Gaúcha Enferm.** 2019; 40(esp):e20180308. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20180308>.
NADLER, d. A.; lawler, e. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261683900037>. Acesso em 27 jun. 2023.

NASCIMENTO-E-SILVA, D. **Manual de redação para trabalhos acadêmicos**: position paper, ensaios teóricos, artigos científicos e questões discursivas. São Paulo: Atlas, 2012.
NOVAES, G.; MONSORES, G. L. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. **Rev Teccen**, 2022;15(1);74-80. Disponível em: <http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/TECCEN/article/view/2917>. Acesso em 24 jun 2023.

OLIVEIRA, E. S.; NASCIMENTO-E-SILVA, D. A extensão como suprimento de necessidades: reflexões sobre a relação das instituições de ensino superior e da extensão com o macroambiente. **Expressa Extensão**, v. 24, p. 88, 2019. Disponível em: <http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/expressaextensao/article/view/14833>

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica, [S. l.]**, v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020. DOI: 10.31510/inf.v17i1.716.

SANTOS, A. L. C.; AMORIM, D. A. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. **GETEC**, v.12, n.39, p.1-14, 2023.

SILVA, V. S. Ambiente organizacional e o comprometimento organizacional - Papel da

liderança transformacional na relação entre o colaborador e a organização. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - **Business & Economistic School**. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/33054>. Acesso em 25 jun. 2023.

TIMOSSI, L. S. et. al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Prod.**, São Paulo, v. 20, n. 3, Set, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/b5p9JcVdr7kz6FLVrGcGHdc/abstract/?lang=pt>. Acesso em 27 de jun. 2023.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: <https://www.proquest.com/docview/1302985117>. Acesso em 27 jun. 2023.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677903200202>. Acesso em 27 jun. 2023.