



**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA**  
**CURSO DE MESTRADO INTERINSTITUCIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MINTER/UCS – FACULDADE VIA SAPIENS**

**ANA CECÍLIA MACHADO FERNANDES**

**FELICIDADE, VALORIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE  
SERVIÇOS CONTÁBEIS**

**CAXIAS DO SUL**

**2022**

**ANA CECÍLIA MACHADO FERNANDES**

**FELICIDADE, VALORIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE  
SERVIÇOS CONTÁBEIS**

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre (a) em Administração.

Linha de Pesquisa: Estratégia e Inovação.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Marta Elisete Ventura Motta

**CAXIAS DO SUL**

**2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Universidade de Caxias do Sul  
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

F363f Fernandes, Ana Cecília Machado

Felicidade, valorização e qualidade de vida no trabalho [recurso eletrônico] : percepção dos funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis / Ana Cecília Machado Fernandes. – 2022.

Dados eletrônicos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2022.

Orientação: Marta Elisete Ventura da Motta.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Felicidade. 3. Ambiente de trabalho. I. Motta, Marta Elisete Ventura da, orient. II. Título.

CDU 2. ed.: 005.962.13

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)  
Carolina Machado Quadros - CRB 10/2236

**FELICIDADE, VALORIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE  
SERVIÇOS CONTÁBEIS**

Ana Cecília Machado Fernandes

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre (a) em Administração.

Caxias do Sul, 23 de novembro de 2022

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Marta Elisete Ventura da Motta (Orientadora)  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Emilia Camargo (Co-orientadora)  
Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

---

Prof. Dr. Alex Eckert  
Universidade de Caxias do Sul - UCS

---

Prof.. Dr. Ademar Galelli  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr. Uiliam Hahn Biegelmeyer  
Faculdade São Marcos - FACSM

Dedico este trabalho às  
minhas filhas que são a força que  
me move!

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço à Deus e Nossa Senhora, não ter nunca desistido de mim e me enviar socorro nas horas de maior turbulência da minha vida.

Aos meus pais (Fransquinha e Cecílio) agricultores na profissão, mas mestres na universidade da vida e doutores em amor incondicional. Gratidão à minha mãe, minha heroína que me deu apoio, incentivo nos momentos turbulentos, de desânimo e cansaço (físico e mental). Ao meu Pai Cecílio, que me ensinou a nunca baixar minha cabeça diante das adversidades, e sempre me lembrava que as dores é que nos fazem crescer e que Deus nunca desampara nenhum de seus filhos amados.

Aos meus sete irmãos e minhas duas cunhadas (Marly e Roberta) pelos conselhos e verdades ditas nos momentos que eu estava prestes a desistir.

Às minhas filhas Mariana e Juliana, por todos os abraços recheados de amor puro. Esse amor imensurável que me dá força para sempre buscar o melhor da vida.

Ao meu esposo Maurício, por todos os aprendizados adquiridos, os quais me fizeram enxergar o quanto eu sou capaz e, que fez brotar em mim sentimentos e uma força interior que até então, eu desconhecia.

À minha orientadora Prof<sup>a</sup> Dra. Marta Elisete Ventura da Motta, pela dedicação, pela generosidade e paciência durante o meu caminho pedregoso. Nos momentos mais desafiadores disse palavras de motivação que me impulsionou a me desafiar mais.

À minha co-orientadora Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Emília Camargo e demais professores pela compreensão, pelo vosso tempo, dedicação, relevante apoio e cooperação para que eu conseguisse chegar à conclusão do meu curso.

Meus agradecimentos aos amigos sobralenses Prof. Ítalo, Lúcia, Gerluza e Daniel que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

Agradecimento especial ao meu grande amigo-irmão Dr. Audy Azevedo, por todas nossas conversas e apoio incondicional em momentos decisivos de minha jornada.

E por fim, não posso deixar de mencionar um nobre colega da turma do mestrado, Aprígio Teles, que nos momentos finais compartilhou sua generosidade

de conhecimentos, ajudando-me na elucidação de dúvidas finais, pois nesses momentos finais eu não conseguia mais evoluir. Gratidão amigo!

*“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,  
mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o  
que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que  
era antes”. (Marthin Luther King)*

## RESUMO

O desenvolvimento das organizações está relacionado ao envolvimento do ativo intangível, ou seja, corpo laboral e diretivo das empresas para melhor desempenho e sustentabilidade. Portanto, é necessária a participação de todos os envolvidos, para torná-los qualificados, satisfeitos e felizes no ambiente de trabalho, a fim de melhor realizar as atividades. O objetivo desse estudo foi demonstrar como felicidade e a valorização no trabalho afetam a qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis da cidade de Sobral no Ceará, Caxias do Sul e Bento Gonçalves no Rio Grande do Sul. Quanto aos aspectos metodológicos, adotou-se uma pesquisa aplicada de caráter descritivo e exploratório com abordagem quantitativa. A amostragem foi não probabilística por conveniência e a amostra foi 76 colaboradores. Os dados foram tratados através de estatística descritiva e modelagem de equações estruturais com o *Software Smart PLS®* v. 3.3.2. Pode-se afirmar que as dimensões Valorização da Vida e Felicidade no Trabalho explicam 75, % da Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, a Felicidade no Trabalho tem uma influência de 44,9% na Qualidade de Vida no Trabalho e a Valorização da Vida tem uma influência de 21,6%. O estudo apresentado nesta dissertação pode contribuir para a literatura existente, através do resultado da testagem das suposições teóricas sobre o comportamento das dimensões Valorização da Vida e Felicidade no Trabalho e, para as empresas prestadoras de serviços contábeis participantes da pesquisa pode-se entender melhor os sentimentos de seus colaboradores. Como trabalhos futuros sugere-se reaplicação deste estudo em outras empresas prestadoras de serviços contábeis com a adição de variáveis moderadoras.

**Palavras-chave:** Felicidade; Valorização; Qualidade de Vida.

## ABSTRACT

The development of the organizations is related to the involvement of the intangible assets, that is, the labor and management of the companies for better performance and sustainability. Therefore, it is necessary the participation of all involved, to make them qualified, satisfied and happy in the work environment, in order to better perform the activities. The objective of this study was to demonstrate how happiness and appreciation at work affect the quality of life at work, in the perception of the employees of accounting service companies in the cities of Sobral, Ceará, Caxias do Sul and Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul. As to the methodological aspects, we adopted an applied research of descriptive and exploratory nature with a quantitative approach. The sampling was non-probabilistic by convenience and the sample was 76 collaborators. The data was treated through descriptive statistics and structural equation modeling with the Smart PLS® v. 3.3.2 software. It can be stated that the dimensions Valuing Life and Happiness at Work explain 75% of Quality of Life at Work, that is, Happiness at Work has an influence of 44.9% on Quality of Life at Work and Valuing Life has an influence of 21.6%. The study presented in this dissertation can contribute to the existing literature, through the result of testing the theoretical assumptions about the behavior of the dimensions Valuation of Life and Happiness at Work and, for the accounting services companies participating in the research can better understand the feelings of their employees. As future work, it is suggested that this study be reapplied to other accounting service companies with the addition of moderating variables.

**Keywords:** Happiness; Appreciation; Quality of Life.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes conforme a faixa etária .....	44
Tabela 2 - Distribuição dos respondentes conforme o sexo .....	44
Tabela 3 - Distribuição dos respondentes conforme o grau de instrução .....	45
Tabela 4 - Distribuição dos respondentes conforme o tempo de atuação na empresa.....	45
Tabela 5 - Distribuição dos respondentes conforme o cargo que ocupa na empresa. ....	45
Tabela 6 - Medidas descritiva da percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade .....	46
Tabela 7 - Medidas descritiva da percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à valorização da vida .....	47
Tabela 8 - Medidas descritiva da percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Qualidade de vida no Trabalho .....	48
Tabela 9 - Associação entre a dimensão Felicidade e as características dos participantes da pesquisa .....	50
Tabela 10 - Associação entre a dimensão Valorização da Vida e as características dos participantes da pesquisa .....	50
Tabela 11 - Associação entre a dimensão Qualidade de Vida no Trabalho e as características dos participantes da pesquisa .....	51
Tabela 12 - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída.....	53
Tabela 13 - Cargas fatoriais cruzadas .....	54
Tabela 14 - Fornell-Larcker e HTMT .....	54
Tabela 15 - Análise dos Coeficientes Estruturais .....	56

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Teórico: Felicidade no Trabalho, Valorização no Trabalho e Qualidade de vida no trabalho .....	40
Figura 2. Modelo Inicial e suas Hipóteses .....	52
Figura 3. Modelo de Caminhos Final com seus Coeficientes Estruturais e seus Respectivos Coeficientes de Expição .....	55

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
1.1 OBJETIVOS .....	17
<b>1.1.1 Objetivo Geral</b> .....	17
<b>1.1.1 Objetivos Específicos</b> .....	17
1.2 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO .....	17
1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO .....	18
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO E AS RELAÇÕES HIPOTETIZADAS</b> .....	19
2.1 CONTABILIDADE .....	19
<b>2.1.1 Evolução do Pensamento Contábil</b> .....	20
<b>2.1.2 Os Escritórios de Contabilidade</b> .....	23
<b>2.1.3 Terceirização dos Serviços Contábeis</b> .....	25
2.2 FELICIDADE .....	26
<b>2.2.1 Felicidade no Âmbito Geral</b> .....	26
<b>2.2.2 Causas da Felicidade</b> .....	27
<b>2.2.3 Felicidade Pessoal</b> .....	29
<b>2.2.4 Felicidade no Trabalho</b> .....	31
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	33
<b>2.3.1 Elementos para a QVT</b> .....	39
2.4 MODELO TEÓRICO E AS HIPÓTESES .....	40
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	41
3.1 NATUREZA DA PESQUISA .....	41
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	42
3.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS .....	42
3.4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA .....	43
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	44
4.1 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA .....	44
4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES .....	46
<b>4.2.1 Identificar a Percepção dos Colaboradores Participantes da Pesquisa quanto a Felicidade</b> .....	46
<b>4.2.2 Identificar a Percepção dos Colaboradores Participantes da Pesquisa quanto a Valorização da Vida</b> .....	47

<b>4.2.3 Identificar a Percepção dos Colaboradores Participantes da Pesquisa quanto a Influência do Trabalho na Vida .....</b>	<b>48</b>
<b>4.3 ANÁLISE DE ASSOCIAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DOS FATORES E AS VARIÁVEIS REPRESENTATIVAS DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA .....</b>	<b>49</b>
<b>4.4 ANÁLISE RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES FELICIDADE, VALORIZAÇÃO DA VIDA E QUALIDADE NO TRABALHO .....</b>	<b>51</b>
<b>4.4.1 Análise de Caminho .....</b>	<b>51</b>
<b>4.4.2 Estimação do Modelo de Caminhos PLS-SEM .....</b>	<b>52</b>
<b>4.4.2.1 Avaliação do Modelo Estrutural .....</b>	<b>53</b>
<b>4.4.2.2 Cargas Fatoriais cruzadas .....</b>	<b>53</b>
<b>4.4.3 Avaliação do Modelo Estrutural .....</b>	<b>55</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>59</b>
<b>APENDICE A – QUESTIONÁRIO PESQUISA QUANTITATIVA .....</b>	<b>65</b>
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ECLARECIDO (TCLE) .....</b>	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO

É notória a crescente preocupação com o bem-estar, qualidade de vida e saúde. Cada vez mais as empresas buscam informações sobre atividade física, redução do estresse, desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis, melhoria do ambiente de trabalho e muito mais como forma de melhorar o desempenho dos funcionários. Com isso, o tema bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm ganhado espaço e repercussão na sociedade. Devido às exigências do mercado, as empresas são obrigadas a agregar mais valor aos seus produtos e serviços, e seu maior aliado são seus colaboradores. Quanto mais motivado e satisfeito um funcionário estiver, mais produtivo, criativo e disposto ele estará para fazer mudanças (RIBEIRO *et al.*, 2022)

A qualidade de vida no trabalho é uma das preocupações recentes no contexto da gestão contemporânea, pois se refere ao bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, o que terá impacto no desempenho individual e, conseqüentemente, no alcance dos objetivos organizacionais (CALVOSA, 2022).

Cañizares (2008) ressalta que a QVT vai além das escolhas de prática de atividade física, boa alimentação e uso do tempo livre. Essas escolhas são propícias a uma vida mais saudável. A qualidade de vida tem plena consciência dos benefícios para a saúde que esta escolha trará às pessoas, bem como um meio para as empresas concretizarem melhor o potencial dos seus colaboradores.

Um ambiente de trabalho que proporcione condições favoráveis para as atividades, relacionamentos e desenvolvimento de carreira gera satisfação e motivação, levando a um maior envolvimento e comprometimento com a organização.

O exercício das atividades contábeis, por abranger assuntos financeiros, econômicos e tributários, geralmente é de natureza árida em circunstâncias mutáveis e envolve questões que muitas vezes extrapolam o escopo da contabilidade. Essas questões permeiam as atividades empresariais e refletem diretamente na atuação dos profissionais contábeis, pois esta é a principal diretriz para as organizações que lidam com tais questões.

Situações difíceis encontradas pelos profissionais contábeis em seu dia a dia podem ser agravadas sem um ambiente de trabalho seguro, harmonioso e coeso

que sustente sua prática profissional e ajude a solucionar possíveis conflitos com clientes, órgãos públicos, entidades profissionais etc.

Em uma fase onde a linguagem empresarial é o de destaque do capital humano, incoerentemente a terceirização de serviços contábeis aumenta cada vez mais. Nessa circunstância, algumas ações são terceirizadas, com o propósito de diminuir as despesas das organizações; entre essas funções, a contabilidade é a mais regularmente terceirizada. Os escritórios têm uma conjuntura complexa, pois nelas se associam trabalhadores com distintas formações (indivíduos com curso técnico, com curso universitário e mesmo com outros cursos não relativos à contabilidade).

A acessibilidade à terceirização pode ser explicada por apresentar uma opção possível de solucionar problemas empresariais que vão da simples diminuição de custos até a centralização de um suporte de entendimento especializado para técnicas que vinculem maior valor (LEOCÁDIO, 2012).

Verifica Marion (2013) que a terceirização das funções contábeis é uma habilidade habitual e crescente nos vínculos entre a contabilidade e os clientes. No cerne dos sistemas de um escritório de contabilidade está a de tratar sobre o fisco, produzindo informações e relatórios e igualmente as organizações que são conhecidas clientes da contabilidade, que tanto tem carências fiscais como necessidades gerenciais.

Esta responsabilidade árdua, apontada por uma sucessão de informações e metodologias necessárias com o objetivo para preservar a diversidade da empresa perante aos órgãos fiscais, colabora na diminuição do ser humano enquanto sujeito, acarretando uma mecanização de suas condutas.

Investigando as construções científicas sobre o tema, pode-se mostrar que os autores deste trabalho não estão sozinhos em suas preocupações, pois outros pesquisadores analisaram o tema. Porém, os estudos científicos realizados estão mais orientados à satisfação do usuário dos serviços de contabilidade e qualidade da informação contábil do que à qualidade de vida, e a felicidade dos próprios colaboradores dos escritórios de contabilidade.

Desta forma, definiu-se como questão norteadora, deste estudo: É possível traçar uma relação entre felicidade, valorização da vida e qualidade de vida no trabalho?

## 1.1 OBJETIVOS

Para responder o problema de pesquisa, foram determinados os seguintes objetivos:

### 1.1.1 Objetivo Geral

Demonstrar como felicidade e a valorização no trabalho afetam a qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis da cidade de Sobral no Ceará, Caxias do Sul e Bento Gonçalves no Rio Grande do Sul.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, foram determinados os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar os colaboradores das empresas participantes da pesquisa;
- Identificar a percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade;
- Identificar a percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Valorização da Vida;
- Identificar a percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Influência do Trabalho na Vida;
- Verificar a associação entre Felicidade, Valorização no Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho e as variáveis características dos participantes da pesquisa;
- Analisar as relações entre Felicidade, Valorização no Trabalho, Influência do Trabalho na Vida e no trabalho das empresas prestadoras de serviços contábeis participantes da pesquisa.

## 1.2 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O tema desta pesquisa justifica-se por tratar-se da prestação do serviço contábil como principal norteador do nível de felicidade do empregado. Deve-se destacar que atender as imposições do fisco não seria por si próprio uma diferença

no contrato de um escritório de contabilidade; é preciso haver um vínculo de parceria, não apenas a habitual compra de serviços, e para isso é fundamental o comprometimento do funcionário com o trabalho. Neste seguimento, impedir ou atenuar o sofrimento do trabalhador é essencial para se asseverar a qualidade do serviço prestado (DE CAMPOS; VIEGAS, 2022).

Segundo Ludícibus (2011), por muitos anos a contabilidade foi utilizada apenas como estratégia de informação tributária, mas, hoje também é vista como uma ferramenta de gestão que fornece informações precisas para a tomada de decisões e informa métodos de gestão, planejamento, execução e controle.

Nesse contexto, identificar o nível de felicidade dos colaboradores e identificar os pontos orientadores da prestação de serviço contábil seria uma maneira de contribuir para que os escritórios de contabilidade comprovassem os pontos positivos e negativos do exercício profissional de seus colaboradores. Seria um modo igualmente de disponibilizar aos escritórios de contabilidade benefícios para o crescimento de sua ocupação e da assistência aos colaboradores, o que certamente resultaria em melhorar sua produtividade.

### 1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação está estruturada da seguinte forma: o primeiro capítulo trata da introdução, onde apresenta-se o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos; justificativa do estudo e a estrutura da dissertação; o segundo capítulo, apresenta o referencial teórico, onde se fundamenta os conceitos essenciais para o desenvolvimento do estudo; no terceiro capítulo, aborda-se os procedimentos metodológicos que foram utilizados; no quarto capítulo são apresentados os resultados encontrados e no quinto capítulo considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO E AS RELAÇÕES HIPOTETIZADAS

Neste capítulo, é apresentado o referencial teórico sobre Contabilidade, Felicidade e Qualidade de Vida. Por fim, apresentam-se as relações hipotetizadas, o modelo teórico proposto neste estudo.

### 2.1 CONTABILIDADE

A Contabilidade é uma ciência social que tem como objeto de estudo o conjunto de bens das empresas que são: bens, direitos e obrigações, visando os métodos quantitativos (números).

Para uma melhor compreensão do que vem a ser de fato a contabilidade gerencial é preciso, anteriormente, ter um embasamento sobre a contabilidade, sua origem, conceito, aplicação, e evolução ao longo do tempo. Este embasamento é necessário já que encontramos pela literatura, diversas nomenclaturas referentes a esta ciência, o que pode gerar confusão para o leitor e sendo assim damos continuidade.

Outra definição para contabilidade de acordo com Ludicibus (2011, p. 78) é " a Contabilidade como o estudo do patrimônio, suas variações, pelos efeitos das atividades desenvolvidas pela empresa". De forma mais clara a contabilidade é uma ciência que tem como objetivo de estudo o patrimônio de entidades como organizações industriais ou mesmo patrimônios pertencentes a pessoas físicas, e suas mutações assim como a causa dessas mutações.

Deste modo a contabilidade fornece a seu usuário, através de suas técnicas de acumulação, mensuração e análise de dados, informações importantes para uma gestão eficaz das atividades da entidade em questão.

Para Marion (2013, p. 57) "a Contabilidade é um sistema que fornece a seus usuários informações e avaliações de situações financeiras, físicas e econômicas das entidades". Os usuários das demonstrações contábeis são pessoas físicas ou jurídicas que procuram sempre saber sobre a evolução e situação de uma entidade. Como por exemplo, os investidores e acionistas precisam de conhecimentos de compra ou venda de investimentos, os empregados querem saber se a empresa tem estabilidade e capacidade de realizar sua remuneração, benefícios etc. Os credores

em geral sempre estão interessados na capacidade da entidade em lhe pagar as importâncias devidas.

No entanto, a contabilidade pode ser vista de ordem financeira, o que diz respeito ao fluxo de entradas e saídas de dinheiro na empresa, ou de ordem econômica o que origina a movimentação das compras e vendas (SÁ, 2010). Ao se tratar de pessoa física ou pessoa jurídica, todo o ser é capaz de ter direito e suas obrigações (GNATA, et al, 2014).

O objeto principal da Contabilidade é permitir ao usuário fazer uma avaliação da situação econômica e financeira da empresa podendo assim concluir sobre tendências financeiras futuras.

### **2.1.1 Evolução do Pensamento Contábil**

A contabilidade teve um prodigioso progresso evolutivo, desde a simplicidade dos primeiros registros até a sofisticação contábil dos dias atuais. Sua evolução foi marcada por vários fatos importantíssimos como: a invenção da escrita e dos números abstratos, pelos contadores; os primeiros livros de escrituração, que surgiram no Egito; um período de significativa mudança para a contabilidade na idade clássica, embora tecnicamente tenham sido poucos progressos; a evolução formal do recurso lógico de causa e efeito, primórdios da era literária e as partilhas dobradas; a contabilidade como ciência; e muitos outros (SÁ, 2010).

Sendo uma das mais antigas ciências, Aristóteles, há mais de 2000 anos, já delineava acerca de uma Ciência que controlaria a riqueza, ou seja, a Contabilidade sempre esteve e estará presente, direta ou indiretamente onde houver Patrimônio. Segundo Sá (2010, p. 45) a contabilidade é um produto do Renascimento Italiano, As forças que conduziram a essa renovação do espírito humano na Europa foram as mesmas que criaram a contabilidade”.

Alguns argumentam até que essas forças não teriam progredido em nosso mundo atual se não tivesse havido a invenção da contabilidade por partidas dobradas, pois ela criou uma base para o desenvolvimento do capitalismo privado, gerador da riqueza que sustentou o artista, o músico, o religioso e o escritor.

A história da contabilidade vem experimentando, nos últimos anos, uma revolução. Recentes trabalhos arqueológicos encontraram vestígios de sistemas contábeis na pré-história, durante o período mesolítico. Segundo Schmidt (2009,

p.15) “o período pré-histórico mesolítico, compreendido entre 10000 e 5000 A.C, foi marcado pelo aquecimento do clima da Terra, pondo fim ao período glacial”.

O povo mesopotâmico contribuiu muito para a evolução do pensamento contábil, foi neste período que se encontrou a primeira tábua de diários com símbolos, onde foram realizadas as primeiras escriturações.

Conforme Schmidt, “em sítios arqueológicos em Israel, Iraque, Turquia, e Irã foram encontrados pequenos artefatos de barro, chamados de fichas, datando de 8000 a 3000 A.C.” (2009, p.16). Escavações também revelaram a existência de outros artefatos de barro assemelhados a caixas, contendo fichas no seu interior e impressões externas, que datavam, os mais antigos, de aproximadamente 3250 A.C., e denominados de envelopes.

Dois motivos são apontados como agente do desenvolvimento da contabilidade, usada como ciência segundo Schmidt (2009, p. 43):

1. O desenvolvimento econômico da área geográfica abrangida pelas cidades de Veneza, Gênova e Florença, criando um ambiente de negócios e um nível comercial bem mais sofisticado que o conhecido até então e dando origem a uma demanda por sistemas contábeis mais sofisticados.
2. A aprendizagem da tecnologia de impressão de livros na Alemanha e sua rápida disseminação para os grandes centros comerciais da Europa, principalmente para o norte da Itália.

As palavras débitos, créditos, lançamentos de diários, razão, contas, balancetes, balanços e demonstrações de resultado remontam à Renascença, ou seja, a Escola Italiana. Com esses conhecimentos pode-se afirmar que a noção intuitiva de conta e, portanto, da Contabilidade se traduz tão antiga quanto à origem do Homem. Segundo Marion (2013, p. 56):

Apesar de historiadores afirmarem que os primeiros sinais se aproximam de 2.000 anos A.C., antes disso, o homem ao inventariar o número de instrumentos de caça e pesca disponíveis, ao contar seus rebanhos, ao contar suas ânforas de bebidas, já estava a exercitar uma forma rudimentar de Contabilidade.

Já a preocupação com as propriedades e a riqueza é uma constante do homem, tanto na antiguidade como hoje, e seu aperfeiçoamento sobre a avaliação das mutações patrimoniais foram se desenvolvendo na medida que as atividades foram crescendo em dimensão e complexidade.

Com a Revolução Industrial vieram os pensamentos contábeis a respeito da produtividade e sociedade do conhecimento ou revolução gerencial. Esses efeitos sobre a contabilidade se deram tanto de forma direta quanto indireta. Com o surgimento do sistema fabril (substituição das ferramentas pelas máquinas, da energia humana pela energia motriz e do modo de produção doméstico pelo sistema industrial) e da produção em massa, houve a transformação de ativos fixos em custo, no modo de produção e distribuição, tornando o conceito de depreciação mais importante.

A exigência de grandes volumes de capital, demandando a separação entre investidor e administrador, significou um dos objetivos da contabilidade que passou a ser a demonstrada e elaborada através de relatórios a proprietários ausentes.

Algumas transformações científico-doutrinárias ocorreram na contabilidade no último século. Essas evoluções criaram a necessidade de incluir a disciplina contábil, o que aconteceu por diversos acontecimentos históricos, dos quais os mais importantes segundo Sá (2010, p. 43) são:

O surgimento de teorias de grande valor científico; formação de uma Filosofia da contabilidade; excesso normativo por parte das entidades de classe e do Estado; avanço da TI; e a criação da doutrina Neopatrimonialista, aproximando a contabilidade de uma visão social.

Nesse contexto, desde 1950 até os dias atuais, “a Ciência contábil passa por um novo momento histórico, denominado de Filosófico-Normativo, nome que provém de duas correntes que seguem paralelas durante este período, a empírico-normativa e a científico-filosófica.” (TAVARES, 2009, p. 55).

O progresso do homem ao longo do tempo, segundo Sá (2008) vem acontecendo na medida em que começou a desenvolver as faculdades da mente e do espírito; sobreviver, preenchendo as privações e protegendo-se, gerou a busca de meios naturais, o que fez nascer a consciência de “patrimônio”, como “conjunto de meios úteis para satisfazer necessidades”. Este fato, pode ser considerado uma manifestação de natureza contábil, do homem.

A história da Contabilidade no Brasil se inicia há mais de dez mil anos, quando o homem primitivo, produziu pinturas e inscrições, nas cavernas em que habitavam que representavam as coisas através de desenhos e as quantificavam por sinais repetitivos, como traços, pontos, similares; tal manifestação inteligente

constituiu a primeira forma racional de expressão do homem. Portanto, foi a “conta” que, antes mesmo que o homem tivesse a escrita ou pudesse calcular, evidenciou, de forma comprovada, a expressão inteligente e tais pinturas ainda se encontram conservadas em partes do território brasileiro (SÁ, 2010).

### **2.1.2 Os Escritórios de Contabilidade**

Para determinar sobre a percepção de escritório Figueiredo e Fabri (2010, p. 44) instrui que “As Organizações de Serviços Contábeis é a que tem como incumbência prestar serviço de natureza contábil”. Nela concentram-se e efetuam-se explicações patrimoniais de pessoa física ou jurídica, sob sua atribuição, que desempenha as várias atuações econômicas. Para prática das tarefas contábeis os escritórios poderão ser organizados na forma de Escritório Individual e em Sociedades, terão que dispor do registro junto ao CRC (Conselho Regional de Contabilidade) do estado em que estiver determinado.

O Conselho Federal de Contabilidade, por intermédio da Resolução nº. 868 de 1999, em seu artigo 3º, disciplina que:

Art. 3º As organizações contábeis, elaboradas sob a forma de sociedade, serão incorporadas por Contadores e Técnicos em Contabilidade, sendo concebida a associação com colaboradores de outras profissões regularizadas, julgadas afins, desde que os padrões expedidos por essas, assegurem a reciprocidade para com os profissionais da contabilidade.

§ 1º Na associação prevista no caput deste artigo, será sempre do contabilista a responsabilidade técnica dos serviços que lhes forem privativos, devendo constar do contrato a discriminação das atribuições técnicas de cada um dos sócios.

§ 2º Somente será concedido registro cadastral para a associação prevista no caput deste artigo quando:

I – Todos os sócios estiverem devidamente registrados nos respectivos conselhos de fiscalização de profissões regulamentadas;

II – o objeto principal for atividade contábil; e

III – o(s) sócio(s) contabilista(s) for(em) detentor(es) da maioria do capital social.

§ 3º A pessoa jurídica poderá participar de sociedade contábil desde que atendidas às condições fixadas nesta Resolução.

Para obedecer aos anseios das organizações, do fisco e de todos os usuários que precisam das informações contábeis, os escritórios de contabilidade têm departamentos específicos, O CRC – Conselho Regional de Contabilidade citou no

Manual de Orientação e de métodos para organizações contábeis (CRC, 2009, p.7), os seguintes serviços realizados em cada departamento.

a. Departamento de Pessoal: Admissões, rescisões, folhas de pagamento, cálculo e apuração de encargos trabalhistas, obrigações mensais e anuais como CAGED, GPS, GFIP, GRRF, DIRF, RAIS, GRCS, DARF do PIS/ Folha de Pagamento, solicitação de CND e CRF/FGTS, Controle do Quadro de Lotação, Informe de Rendimentos, Férias, Exames Periódicos, PCMSO, PPRA, PPP, LTCAT e outros assuntos previdenciários e trabalhistas.

b. Departamento Fiscal: notas fiscais (entrada/saída/serviços), apuração de impostos (federais, estaduais e municipais), registro e escrituração de livros e demais obrigações mensais e anuais do ICMS, IPI, ISSQN, GIA MENSAL do ICMS, GIA MODELO B-ANUAL, SINTEGRA, SPED FISCAL; baixas de inscrições perante as esferas Municipal, Estadual e Federal, solicitação de negativas e outros tributos e obrigações.

c. Departamento Contábil:

- Escrituração dos livros Diários e Razão;
- Elaboração do livro LALUR;
- Elaboraões de Balancetes de Verificação;
- Elaboração de todas as Demonstrações Contábeis exigidas pelas legislações societária e fiscal;
- Análise das Demonstrações Contábeis;
- Controle dos bens do Ativo Permanente;
- Elaboração e entrega da DIPJ, PJSI, DACON, DCTF, DIMOB e DIRF; SPED Contábil.

d. Societária e Paralegal: constituições, alterações contratuais, extinção de empresas, solicitação de certidões (positiva e negativa), cadastros e obtenção de AIDF. Elaboração do contrato de prestação de serviços entre organizações contábeis e seus clientes. Expedição: controle de protocolos de entrada e saída de documentos.

e. Recepção: atendimento ao público – pessoalmente ou por telefone.

f. Assessoria: orientação tributária, contábil, fiscal, trabalhista e atendimento a clientes em geral.

g. Consultoria: dúvidas sobre preenchimento de notas, cálculo de guias em atraso, informação sobre vencimento de impostos e contribuições, dúvidas sobre folha de pagamento, legislação e informações sobre toda rotina operacional vinculada aos serviços contratados com a empresa.

Desse modo, cada colaborador de um escritório de contabilidade, tem uma atividade importante, sendo que o dano ou atraso de uma comunicação ou métodos pode produzir transtornos aos empresários, como fiscalização, multas e até mesmo paralisação da conduta.

### **2.1.3 Terceirização dos Serviços Contábeis**

Dentre as rotinas do mundo organizacional, a terceirização se mostra como aspecto relevante da flexibilidade estratégica requerida pelos contextos competitivos. A popularidade da terceirização pode ser explanada por formar alternativa de meio de problemas empresariais que vão da simples diminuição de custos até a canalização de um suporte de conhecimento especializado para métodos que vinculem maior valor (LEOCÁDIO, 2012).

A terceirização, no sentido de diminuir custo, e focar na ação final da empresa, faz com que a maior parte das organizações, especialmente aquelas de médio e pequeno porte, permite que as empresas de contabilidade assumam a responsabilidade legal por seus documentos comerciais. Esses escritórios, além da escrituração contábil, oferecem informações aos inúmeros órgãos municipais, estaduais e federais, constituindo os relatórios contábeis.

De acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC-T-1), a Ciência Contábil, como ciência social, tem por objetivo gerar informações verídicas sobre o patrimônio empresarial para seus usuários, os quais têm interesses naquelas. Tais explicações, além de verdadeiras, devem ser completas e claras quanto às medidas e qualidades dos termos físicos e monetários da organização.

A contabilidade conquista seu objetivo por intermédio do registro de todos os fatos relacionados com a constituição, a movimentação e as variações do patrimônio administrado, ligado à empresa, com a finalidade de asseverar seu controle e oferecer a seus administradores as informações precisas às condutas administrativas, assim como a seus titulares e demais sujeitos com eles relativos, as informações sobre o estado patrimonial e o efeito das tarefas desenvolvidas pela entidade para conquistar seus fins (ROCHA, 2015).

A partir dessa visão, o profissional contábil tende a ser um aliado para as organizações, já que contêm dados que podem produzir informações relativas e importantes para dar apoio às decisões do cotidiano destas, além de controle e planejamento precisos para a sua sobrevivência.

## 2.2 FELICIDADE

### 2.2.1 Felicidade no Âmbito Geral

O vocábulo “Felicidade” é usado de diversas formas distintas. Ocasionalmente, refere-se a pontos de vista afetivos do bem-estar em comparação com satisfação na qualidade de vida, raramente também é empregado como sinônimo de satisfação com a qualidade de vida que é fundamentalmente compreendido como a análise cognitiva (VEENHOVEN, 2012; BUIATTE, 2022). Embora os termos “felicidade” e “satisfação da qualidade de vida” serem semanticamente divergentes, são usados várias vezes de forma idêntica na literatura científica (FREY; STUTZER, 2010; BUIATTE, 2022; RIBEIRO *et al.*, 2022).

A felicidade pode ser entendida como o bem-estar subjetivo que compreende a satisfação pessoal da nossa vida normalmente tendo em deferência aos aspectos importantes para esta. A felicidade igualmente é qualquer estado cognitivo ou afetivo positivo, inserindo emoções positivas, interesse e satisfação (VEENHOVEN, 2012).

Realmente, enquanto para Warr (2011) o bem-estar subjetivo é diferenciado de indivíduo para indivíduo por causa das diferenças individuais relevantes, como a personalidade, a genética, as qualidades culturais ou as demográficas podem intervir na felicidade. Warr (2011) determina ainda, que as qualidades pessoais num contexto mais amplo exploram os diversos conjuntos de sujeitos com as mesmas qualidades.

A inquietação com o bem-estar subjetivo já vem do séc. XVIII, no decorrer do Iluminismo, onde se concordava que a vivência humana era destinada ao gozo da vida e não do serviço ao Rei ou mesmo a Deus. Foi a partir de então que a felicidade foi percebida como a satisfação das necessidades humanas (GALINHA; RIBEIRO, 2010; DE MOARES, 2022). Já no séc. XIX, Bentham (1789) protege o início do Utilitarismo que esclarece que a formação de uma sociedade melhor é o indivíduo que oferece a felicidade a uma maior quantidade de indivíduos.

O tema geral da felicidade é identificado por duas visões para tratar o conceito: o ponto de vista hedônica e a visão eudaimônica. A visão hedônica tem início na palavra grega *hedonê* que significa prazer. Este ponto de vista defende o vocábulo “boa vida”, por intermédio da contínua ação de captar o máximo prazer tentando reduzir a dor, com as experiências do dia-a-dia para alcançar a felicidade

total (PETERSON; PARK; SELIGMAN, 2012). Já do ponto de vista eudaimônica refere-se com os sentimentos que provocam o indivíduo até à sua autorealização, pela maneira a progredir em suas potencialidades (DELLE FAVE *et al.*, 2011).

Embora, esta separação tenha levantado contestações no que se concerne a eficácia e utilidade dos vocábulos, em especial no que obedece a sua aplicabilidade e percepção prática, visto que os dois pontos de vista eudaimônica e hedônica se aplicam mesmo sendo divergentes, havendo a probabilidade de exporem fatores psicológicos habituais no alcance do bem-estar. De fato, enquanto o bem-estar hedônico se absorve na forma como o indivíduo se sente, o bem-estar eudaimônico aponta-se na perfeição da vida pessoal conforme um potencial a conquistar (KASHDAN; BISWAS-DIENER; KING, 2008; PALMA, 2022; WALTERMANN; MARTINS; GEDRAT, 2022).

### **2.2.2 Causas da Felicidade**

Fisher (2010) comprovou que existem vários motivos para algumas pessoas serem mais felizes que outras. Habitualmente este fato está associado com situação do ambiente que os compreende e igualmente com algo do interior do sujeito que a torna mais ou menos feliz, por intermédio da relação da pessoa ou algo que lhe produza felicidade e procedimentos que influenciam na felicidade. A seguir cita-se, ainda que em detalhes, mas de um modo mais introdutório, quais as prováveis causas para a felicidade.

A felicidade pode ser abalada por diversos fatores não-verbais. O simples fato de um colaborador que presta um serviço, o fazer com um sorriso, poderá levar a satisfação do cliente e a sua felicidade. Igualmente a felicidade poderá ser sensibilizada pelas emoções de um líder de uma pequena comunidade, pois as pessoas da pequena comunidade podem ser motivadas pelos seus líderes (XIONG *et al.*, 2018).

Outra razão que poderá levar à felicidade são as redes sociais, pois um indivíduo que seja popular numa rede social, poderá ser mais feliz que o seu amigo na rede social menos popular, isto provavelmente dever-se-á a uma compreensão inflacionada global da felicidade dos seus amigos (BOLLEN *et al.*, 2017). A felicidade pessoal não é somente uma experiência pessoal, mas igualmente a propriedade dos grupos de indivíduos, já que uma modificação na felicidade pessoal

pode produzir grupos de pessoas felizes ou infelizes nas redes sociais (FOWLER; CHRISTAKIS, 2008).

No momento em que as sociedades têm divergentes conjuntos de valores, os indivíduos julgam a felicidade levando em conta diversos critérios. De fato, enquanto para uma comunidade poderá ser mais importante a igualdade (entre fatores de um mesmo grupo, exemplificando) para outra poderá ser a felicidade econômica o fator mais relevante (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 2010).

Outro motivo da felicidade pode estar associado com contribuintes pessoais. O equilíbrio do bem-estar nas pessoas, no final das contas, relacionado com os colaboradores ambientais, levou à proposta, por parte dos investigadores, de que algo estável nos indivíduos representa uma pequena parcela do bem-estar (FISHER, 2010).

Bartels (2015) em seus estudos sobre a intervenção genética e ambiental no bem-estar mencionam uma estimativa de hereditariedade que está entre 0% e 64%. De fato, após distinguir 30 estudos com fundamento em duas famílias sobre o bem-estar ou medidas associadas, como a felicidade, concluiu que 32%-36% da variância da satisfação com a vida e bem-estar está associado com efeitos genéticos.

Outras causas citadas para a felicidade prendem-se com a inclusão do sujeito em situação definida. Fisher (2010) referiu o facto de que, mesmo que nem a pessoa nem determinada situação caracterizem os efeitos sobre a felicidade, a sua inserção é determinante para o estado de felicidade. A teoria da demanda de felicidade recomenda que esta ocorra quando a circunstância oferece ou corresponde ao que o indivíduo necessita, quer ou espera.

Os trabalhos dos escritores Larsen e McKibban (2008) mostram que os sujeitos se inclinam a ser mais felizes quando eles têm o que querem mais do que outros e quando eles têm mais do que querem do que outros. Entre os possíveis motivos apresentados para a felicidade, são ainda citadas questões que se prendem com o fazerem-se mais felizes.

Nessa circunstância, a felicidade é um mecanismo estratégico para chegar à otimização da socialização, da saúde e da produtividade. Todo o indivíduo que faz o que verdadeiramente gosta e se sente bem consigo próprio dá mais e termina por alcançar postos mais altos (DIENER; SUH, 2010). Uma vez apreciadas, ainda que de modo breve e geral, os motivos da felicidade, é relevante perceber quais os seus efeitos.

### 2.2.3 Felicidade Pessoal

De acordo com Cooper (2010), as investigações sobre felicidade cresceram muito nos últimos trinta anos. Cooper (2010) diz que “a primeira abordagem foi feita por economistas salientando o facto de que o bem-estar e a felicidade estão fortemente ligados ao desempenho económico”. Cooper (2010) refere que na última década esta ideia foi reforçada por mais economistas comportamentais como Stiglitz e por outros cientistas sociais, em particular por psicólogos que começaram a descompactar o constructo num esforço para entender as suas fontes e dinâmicas (COOPER *et al.*, 2009).

Cooper (2010) refere que o chamado “movimento da felicidade foi crescendo a par com o movimento da psicologia positiva, que estudou conceitos como resiliência, esperança, otimismo e outros semelhantes, ao mesmo tempo em que apareceram uma série de índices de felicidade para medir a felicidade global, como o *Happy Planet Index* (MARKS *et al.*, 2006)”. “Desse e de outros trabalhos emergiram uma série de componentes em volta de conceitos como bem-estar emocional, satisfação de vida, resiliência, vitalidade, positividade, confiança, apoio e outros similares” (MICHAELSON *et al.*, 2009).

Cooper (2010) é de opinião que os argumentos económicos ganharam com o impacto positivo do bem-estar e felicidade na performance económica dos países e empresas, no entanto, é necessário mais conhecimento sobre os antecedentes que criam nas sociedades e empresas as condições que as podem tornar mais saudáveis e felizes.

Jacobsen (2007) faz referência aos estudos de Charlotte Bühler, em concreto às pesquisas sobre a estrutura da expectativa de vida humana, vista na sua totalidade. Jacobsen (2007) refere que estudou vidas inteiras e ciclos de vida a partir de autobiografias e biografias. Impressionou-a o facto de que a vida do indivíduo, vista na sua totalidade, era caracterizada pela coerência interna, por um princípio de unificação ou integração, princípio esse a que chamou intencionalidade. No fim da vida as pessoas experimentam sensações unificadas de satisfação, de fracasso, ou de um estado intermediário misto de resignação. Mesmo as pessoas que vivem apenas um dia de cada vez, mais tarde sentem a vida como uma unidade.

Jacobsen (2007) diz que o que determina a satisfação de vida da pessoa (ou felicidade) é a forma como interpreta a vida. A pessoa torna-se infeliz se negligenciar

objetivos de vida importantes. De acordo ainda com Jacobsen (2007) a psicologia humanista não é aberta ao facto de que todas as pessoas têm três, ou quatro ou dez vezes mais objetivos do que aqueles que podem realizar na vida. Existem muitos passatempos e interesses que o indivíduo poderia experimentar se o mundo fosse ilimitado. Mas a existência tem limites, também contém acidentes e adversidades que ocorrem em certa medida na vida de todos.

Chekola (2007) acredita que, embora a palavra “felicidade” e o seu adjetivo “feliz” sejam muitas vezes utilizados para referir sentimentos, estados de espírito e atitudes, a sua principal utilização é para referir uma vida, como por exemplo, “Ele viveu uma vida feliz”.

Segundo Chekola (2007) parece existir um núcleo lógico ou conceptual do conceito de felicidade que remonta pelo menos aos gregos antigos e que constitui ainda a nossa compreensão geral do conceito, núcleo esse que consiste em felicidade:

- a. No sentido de ver a vida como um todo;
- b. Como sendo relativamente duradoura (quando se fala de felicidade de vida, não é apenas por um momento ou dia, é por um período significativo);
- c. Como algo que faz a vida de alguém valer a pena (é um valor final);
- d. Como sendo algo que todas as pessoas desejam.

Jacobsen (2007) refere que a necessidade de fazer a distinção entre estados breves e estados duradouros de felicidade é evidente. Acrescenta que quase todas as pessoas conhecem experiências breves de felicidade, mas quase nenhuma conhece estados duráveis de felicidade, e apresenta duas definições distintas:

- **“Por felicidade comum ou felicidade**, entendemos um breve estado de espírito durante o qual o indivíduo sente que todas as necessidades essenciais foram cumpridas e que todos os objetivos essenciais foram atingidos. O indivíduo sente-se realizado e em alguns casos, em plena harmonia com o ambiente ou a natureza” (JACOBSEN, 2007, p. 48).

- “Por felicidade real ou verdadeira, entendemos um estado duradouro de equilíbrio entre os desejos do indivíduo, objetivos e necessidades por um lado, e o ambiente ou o mundo por outro. Este estado está associado a serenidade, bem-estar e relaxamento” (JACOBSEN, 2007, p. 49).

De acordo com Jacobsen (2007), nos últimos anos, os investigadores da sociologia e da psicologia, envolveram-se na tentativa de medir a felicidade. Os sociólogos dedicaram especial atenção à descrição de como a felicidade varia de país para país, entre as populações e as suas relações com os diversos aspectos da vida e da sociedade em geral.

#### **2.2.4 Felicidade no Trabalho**

O tema “felicidade no trabalho” tem sido objeto de cada vez mais pesquisas, pois há indícios no cotidiano das organizações que evidenciam a importância dos recursos humanos para as empresas. Está relacionado ao bem-estar subjetivo de um indivíduo, que se refere ao quão satisfeitas as pessoas estão com seu trabalho e vida, e é fundamental para aumentar a produtividade de qualquer tipo de organização (WESARAT; SHARIF; MAJID, 2015). A tarefa profissional abrange uma boa parte do nosso tempo e como tal é de grande relevância que os indivíduos se sintam bem no seu cenário de trabalho.

De acordo com Amorim e Campos (2012), o estudo sobre a felicidade no trabalho originou-se da observação no dia a dia organizacional de comportamentos prejudiciais que afetavam, por exemplo, a produtividade, falta de compromisso com as atividades a desenvolver, o absentismo, apatia, “presença de corpo e ausência de espírito”, entre outros.

As empresas que buscam se diferenciar estão adotando um estilo de gestão reconhece a relevância da capacidade laboral, compreendendo qualidades comportamentais que sejam capazes de proporcionar a felicidade, colaborando desta maneira com a evolução humana e a concorrência da organização. Antecipam que o sucesso da empresa pode estar nas pessoas que a integram, se estes trabalharem com felicidade “podem colaborar para o posicionamento estratégico da empresa no mercado onde desempenha” (AMORIM; CAMPOS, 2012).

A felicidade no emprego é um tema que vem ganhando cada vez mais lugar no mundo das empresas. Além da qualidade fundamental para o progresso, a felicidade profissional específica resulta na felicidade coletiva da empresa. Desafios constantes, sentimento de utilidade, reconhecimento e respeito entre os colegas de trabalho, ponto de vistas e segurança são alguns dos aspectos que produzem resultados positivos em uma empresa (AMORIN; CAMPOS, 2012).

A felicidade no trabalho é de grande relevância e atua como fator-chave para se alcançar um serviço superior. Conforme estes autores, “as organizações devem ser alegres. De fato, a concepção de felicidade não se enquadra com ambientes sombrios e insípidos que nascem no mundo. Alegria traz informalidade, que, por sua vez, gera bem-estar, que, em síntese, propicia felicidade” (MATOS, 2011).

Igualmente Matos (2011, p. 36) sugere que “como princípio organizacional, a felicidade qualifica-se como meio social que propicia bem-estar de espírito, sentir-se em paz, e o estar bem, que quer dizer olhar-se no outro, oferecendo melhorias das circunstâncias de trabalho”.

Para Lyubomirsky *et al.* (2005) o sucesso de uma pessoa feliz reside em dois fatores principais. Por um lado, os indivíduos felizes muitas vezes têm estados emocionais positivos e apontam uma forte tendência para trabalhar ativamente na procura de novas metas e propósitos que lhe possibilitem manter e ampliar ainda mais esses estados. Por outro lado, os sujeitos felizes apresentam um conjunto de meios e habilidades que foram definindo e formando com base em experiências passadas acolhedoras e positivas.

Na opinião de Gavin e Mason (2012), a felicidade no trabalho apresenta uma firme contribuição para a felicidade de modo geral. O trabalho por si só não ajuda evidentemente para a felicidade individual, mas definido sujeito pode ser mais ou menos feliz conforme é mais ou menos feliz no trabalho que executa.

Desse modo, o significado que melhor se adapta ao conceito de felicidade no trabalho é a de Fisher (2016), já que conforme este autor, a felicidade no trabalho está profundamente conectada com alguns aspectos do comportamento organizacional que se relacionam a experimentos positivos e atitudes no local de trabalho. O autor recomenda ainda que a “felicidade no trabalho compreende a satisfação no trabalho, o comprometimento no trabalho e o nível de compromisso organizacional” (FISHER, 2016, p. 384).

A felicidade, enfim está associada a comportamentos organizacionais, os quais se aglutinam às experiências positivas e condutas no local de trabalho. Fisher (2010) assevera que a felicidade no local de trabalho está adjunta à satisfação no mesmo, ao envolvimento do funcionário com o trabalho e ao seu grau de compromisso com a empresa.

A felicidade organizacional é uma atitude que permite que cada colaborador maximize a sua qualidade de vida no trabalho, quando trabalha individualmente

ou em grupo (PRYCE-JONES, 2010; FIGUEIRA, 2014; DE SOUZA BARREN; JACOB; DE MENDONÇA, 2017; FARSEN, 2018), assim pode-se enunciar a seguinte hipótese:

H<sub>1</sub>: A felicidade influencia positivamente a qualidade de vida no trabalho.

## 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É notória a crescente preocupação com o bem-estar, qualidade de vida e saúde. Cada vez mais as empresas buscam informações sobre atividade física, redução do estresse, desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis, melhoria do ambiente de trabalho e muito mais, como forma de melhorar o desempenho dos funcionários. Com isso, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganhou espaço e ressonância na sociedade.

Devido às exigências do mercado, as empresas são obrigadas a agregar mais valor aos seus produtos e serviços, e seu maior aliado são seus colaboradores. Quanto mais motivado e satisfeito um funcionário estiver, mais produtivo, criativo e disposto ele estará para fazer mudanças.

O termo QL (Quality of Life) foi mencionado pela primeira vez por Arthur Cecil Pigou, em um livro da década de 1920 sobre economia e bem-estar. Os autores discutem o apoio do governo a indivíduos nas bases da sociedade e o impacto no orçamento do Estado e em suas vidas. O termo perdeu sua importância e deixou de ser tratado em artigos científicos (CORREIA, 2012).

Porém, para a OMS, foi em 1964 que o Presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson utilizou pela primeira vez o termo QV, ao declarar que os “objetivos da economia não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da QV que proporcionam às pessoas”. Os cientistas da sociedade, filósofos e políticos foram os primeiros interessados em conceitos como "Padrão de Vida" e "Qualidade de Vida" (KAHALE, 2009, p. 33).

A preocupação com o conceito de QV menciona-se a um movimento incluso nas ciências biológicas e humanas no sentido de dar valor a parâmetros mais extensos que o controle de sinais e sintomas, a redução da mortalidade ou aumento da expectativa de vida (KAHALE, 2009).

Para a sociedade em geral, QV é considerado um tema significativamente necessário, nos estudos científicos, e especialmente na área da saúde, porém o

tema apresenta uma maior valorização através da progressiva desumanização decorrente ao avanço tecnológico dos conhecimentos da saúde (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2011; SILVA, et al, 2016).

Para Bopp (2010), QV, é saber manter o equilíbrio do dia-a-dia, buscando hábitos benéficos e saudáveis, melhorando a sua forma de enfrentar os apertos e dissabores, e procurar ser tranquilo com as pessoas, o meio ambiente, a si próprio e seu local de trabalho.

Assim, o termo QV parece não ter um conceito único como vem sendo usado na literatura médica. "Qualidade de vida", "funcionamento social" e "condições de saúde", esses termos estão sendo considerados sinônimos e o conceito de QV não se encontra na maioria dos artigos que propõe ou utilizam instrumentos para sua avaliação (OMS, 2014).

O termo Estado Subjetivo de Saúde e QV relacionada com a saúde são significados situados na avaliação subjetiva da pessoa, mas necessariamente ligados ao impulso do estado de saúde sobre a competência do indivíduo viver de modo pleno. Para aperfeiçoar o significado do termo QV é adicionada uma variedade possível de categorias que podem alterar a visão do indivíduo, seus sentimentos e condutas relacionados com as suas funções diárias, incluindo, mas não se restringindo, à sua qualidade de saúde e às interferências médicas (OMS, 2014).

Nesse contexto, o termo QV não é considerado um conceito, mas sim uma noção. Quanto à noção de QV, pode-se apresentar sob três referências: história, cultural e padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais. A histórica, num determinado tempo de uma comunidade, existe uma referência de QV, que pode ser distinto de outra época, da mesma sociedade. A cultural, na qual as necessidades e valores são desiguais nos povos desiguais. E padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais, com diferenças muito fortes, por meio das quais a ideia de QV relaciona-se ao bem-estar das categorias superiores (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2011).

Não havendo um consenso a respeito do conceito de QV, três aspectos essenciais relacionados ao construto QV foram adquiridos através de um grupo de *experts* de culturas diferentes: Subjetividade; Bipolaridade (dimensões positivas e negativas) e Multidimensionalidade (abrange, no mínimo, as áreas física, psicológica e social) (FLECK et. al., 2010).

Sobre a subjetividade, pode-se considerar como autoavaliação, sua percepção sobre o estado de saúde e sobre considerações não médicas do contexto de vida, qual a nota o indivíduo avaliaria a sua situação pessoal em cada uma das dimensões relacionadas à QV (SEIDL; ZANNON, 2014).

Em questão da bipolaridade, refere-se que este constructo deve sempre apresentar dimensões negativas e positivas, como as questões que avaliam: se a pessoa tem condições de tomar decisões sobre si, se tem autonomia, se depende do outro, se consegue locomover sozinho e descrever sua dor; enfatizando as percepções dos indivíduos acerca dessas dimensões (ROLIM, 2013).

O reconhecimento da multidimensionalidade, composto por várias dimensões cogitou-se no arcabouço do utensílio de avaliação de QV com 100 questões (WHOQOL-100), “baseada em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambientes e espiritualidade/ religião/ crenças pessoais”. O desenvolver desses elementos conduziu-se ao significado de QV como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores, nos quais ele vive e em relação a suas expectativas, preocupações, padrões e objetivos” (MARTINS, 2012, p. 35).

Na década de 1940, antes da Revolução Industrial, havia poucos relatos sobre doenças ou acidente de trabalho, pois antes o trabalho era escravo ou manual. Após a Revolução Industrial, o trabalhador passou a viver em um ambiente mais agressivo e sob pressão, devido à expectativa do lucro imediato, levando o trabalhador a condições de trabalho desfavoráveis e debilitando sua saúde física e mental (ROLIM, 2013).

Após a Revolução Industrial, a indústria passou a obter lucros crescentes, mas também aumentou a miséria e muitos trabalhadores começaram a adoecer. O trabalhador passou a exercer excessiva jornada de trabalho, e condições de trabalho precárias. Os funcionários reagiram através de movimentos sociais, influenciando políticos e legisladores a criarem medidas legais. Em 1833, foi criada a “Lei das Fábricas” que passou a proibir o trabalho noturno para menores de 18 anos e limitou a jornada de trabalho para 69 horas semanais, e após 35 anos essas Leis chegaram ao Brasil (ROLIM, 2013).

A criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) criada pelo Tratado de Versailles deu início às normas de Proteção à saúde e integridade física do trabalhador, o que fez com que o número de doenças e prevenção de acidentes do

trabalho começasse a ter força. Em 1950, Eric Trist e seus colaboradores realizaram os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) em Londres. Através de pesquisas, análises e modificações na estrutura das tarefas, estes estudos preliminares tinham como objetivo principal melhorar a vida dos trabalhadores, as deixando menos desgastantes (RODRIGUES, 2012).

Ainda segundo Rodrigues (2012), entre 1960 e 1974, período em que ocorreu a primeira fase dos estudos sobre QVT, a grande preocupação dos cientistas, governantes e líderes sindicais era de se encontrar formas que influenciasse as experiências em que o trabalhador possuía em um determinado emprego, podendo assim, melhorar o ambiente de trabalho em que ele estava inserido.

Em demonstração que a QVT é fonte de preocupação desde os primórdios da humanidade, em relação ao bem estar do trabalhador na realização de sua tarefa, Vasconcelos (2011, p. 23) exemplifica que:

Os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios de geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Na década de 1980, os estudos e desenvolvimento sobre a QVT ganharam maior preocupação devido ao desenvolvimento econômico e comercial de países como o Japão, período este em que surgiram os programas de controle de qualidade total e dos ciclos de controle de qualidade (CARANDINA, 2009).

Na década de 1990, países como França, Alemanha, Dinamarca e Itália, visando à melhoria e satisfação de clientes e trabalhadores, iniciaram a introdução de conceitos, métodos e modelos da QVT. Analisada como ciência comportamental atualmente, a QVT possui grande desenvolvimento em países como Canadá e Suécia, sendo este último o país em que se alcançou o maior nível de desenvolvimento. No Brasil já se encontra estudos sobre a QVT em determinadas regiões aos quais podem, em longo prazo, melhorar a difusão do assunto (CARANDINA *et al.*, 2009).

A sociedade em que se está vivendo, passa por um momento de constantes mudanças, que afetam quase que diretamente nas organizações. E percebe-se que a qualidade de vida e a saúde têm papéis importantes, que envolvem dimensões física, emocional, profissional, intelectual, social e espiritual. Algumas práticas

inadequadas em meio ao ambiente de trabalho podem impactar negativamente na saúde física e emocional dos trabalhadores, e com isso na saúde financeira das organizações (LINO, 2012).

Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito muito abrangente, pois quando os trabalhadores ocupam, dentro das organizações, posições que não satisfazem suas necessidades, geram reflexos na sua qualidade de vida. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba: remuneração, condições de saúde e segurança, satisfação com o trabalho executado, oportunidade de crescimento profissional, reconhecimento profissional, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, valorização da cidadania, entre outros aspectos que influenciam em diversas esferas da vida do trabalhador (LINO, 2012).

O conceito QVT envolve os aspectos físicos e ambientais e principalmente os aspectos psicológicos do trabalho. Engloba a reivindicação dos trabalhadores referente ao bem estar e satisfação no trabalho, e também as organizações no que se diz respeito de produtividade e qualidade dos serviços (MARTINS, 2012). O conceito QVT é amplo do que se procura delimitar, pois engloba aspectos multidisciplinares e multifatoriais em interação.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, “qualidade de vida” pode ser compreendida como a percepção do indivíduo frente sua posição de vida, no contexto cultural e no sistema de valores nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Essa expressão pode ser utilizada tanto para com os momentos de vida do indivíduo em sociedade, quanto aos de trabalho – Qualidade de vida no Trabalho (QVT) – devido a ambos estarem associadas e difíceis de dissociar (WHO, 2010).

As diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm refletido na saúde dos indivíduos e no coletivo de trabalhadores de forma intensa. A grande ativação laboral é traço característico da atual conjuntura de trabalho e leva ao consumo de energias físicas e espirituais (ELIAS; NAVARRO, 2011).

Para Vasconcelos (2011), a QVT corresponde a uma ferramenta importante para gestão nas instituições, pois retrata os fatores que interferem diretamente em seu dia-dia, diminuem estresse, acidentes e aumenta a motivação e produtividade, trabalhando com as relações de trabalho e a organização do serviço.

Ainda, segundo Vasconcelos (2011), as pesquisas e estudos em relação à enfermagem sobre a QVT é prejudicada na avaliação e comparação dos resultados

decorrente das variadas categorias que a profissão possui e as diferentes abordagens sobre o estudo.

Kashdan, Biswas-Diener e King (2008) enfatizam que a satisfação, por ser um indicador do QVT, tem sido utilizada com frequência sendo aplicado também em profissionais de saúde atuantes em bloco cirúrgico, juntamente com outros instrumentos de coleta de dados.

A QVT é interessante tanto para os colaboradores quanto para as empresas. O interesse dos colaboradores é referente ao seu bem-estar e satisfação no trabalho e o das empresas é referente à produtividade e qualidade que esses programas a podem trazer (DE MARCHI, FERIATO, LEONETTI, 2021).

Os conceitos aqui discutidos implicam que para se atingir níveis elevados de produtividade e qualidade, as empresas devem ter um profundo respeito pelo material humano que possuem, ou seja, as empresas devem valorizar as habilidades, competências, necessidades e sentimentos da sua mão de obra, pois ela é o seu maior patrimônio (DE MARCHI, FERIATO, LEONETTI, 2021).

Möller (2009) acredita que os funcionários devem sempre vir em primeiro lugar. Recompensas e motivação são necessárias para manter os funcionários motivados e interessados em seu trabalho. Isso acabará levando a um efeito positivo na qualidade do produto e na forma como os funcionários interagem com os consumidores.

A QVT representa também em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho, e esta questão envolve diversos fatores entre eles: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico do trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar (MULANGUE, 2020).

Estes fatores interferem nas atitudes e comportamentos individuais e grupais tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e capacidade de inovar (MONTEIRO, 2020).

### 2.3.1 Elementos para a QVT

O trabalho pode influenciar significativamente a qualidade de vida de uma pessoa. As pessoas passam grande parte de suas vidas no local de trabalho, então esperam receber algo em troca. Seja positivo ou negativo, as pessoas dão algo de si quando trabalham.

Lacombe (2010) manifesta que as preocupações com a qualidade de trabalho e de vida são cada vez maiores e lembra que, embora as pessoas precisem ser geridas pelas empresas como seus recursos humanos, não podem esquecer que precisam de felicidade, alegria e qualidade de vida, fora do relacionamento que mantêm com a organização e, muitas vezes, seus objetivos pessoais nunca estarão totalmente alinhados com os da organização, embora possam ter muitos pontos de sobreposição.

O foco principal do QVT é a melhoria da satisfação do trabalhador dando a ele o devido valor, incentivando-o na realização de suas tarefas. O que mais se deseja na vida é felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem, mas para ser feliz é necessário ter saúde, satisfação consigo mesmo e com seu trabalho, tudo isso se compreende como a qualidade de vida (OLIVEIRA; DE MEDIEROS, 2008).

As questões trabalhistas inspiraram múltiplos estudos e discussões; categorias profissionais vêm se mobilizando por melhores condições, não apenas financeiras, mas também para que as empresas proporcionem aos trabalhadores condições que reduzam o desgaste, problemas físicos e mentais.

Entretanto, na qualidade de vida no trabalho, a satisfação não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo; os colaboradores que possuem uma vida familiar insatisfatória, têm no trabalho como único e maior meio para obter a satisfação de muitas necessidades, principalmente as sociais. Assim sendo o trabalho assume grandes dimensões na vida do homem (MÖLLER, 2009).

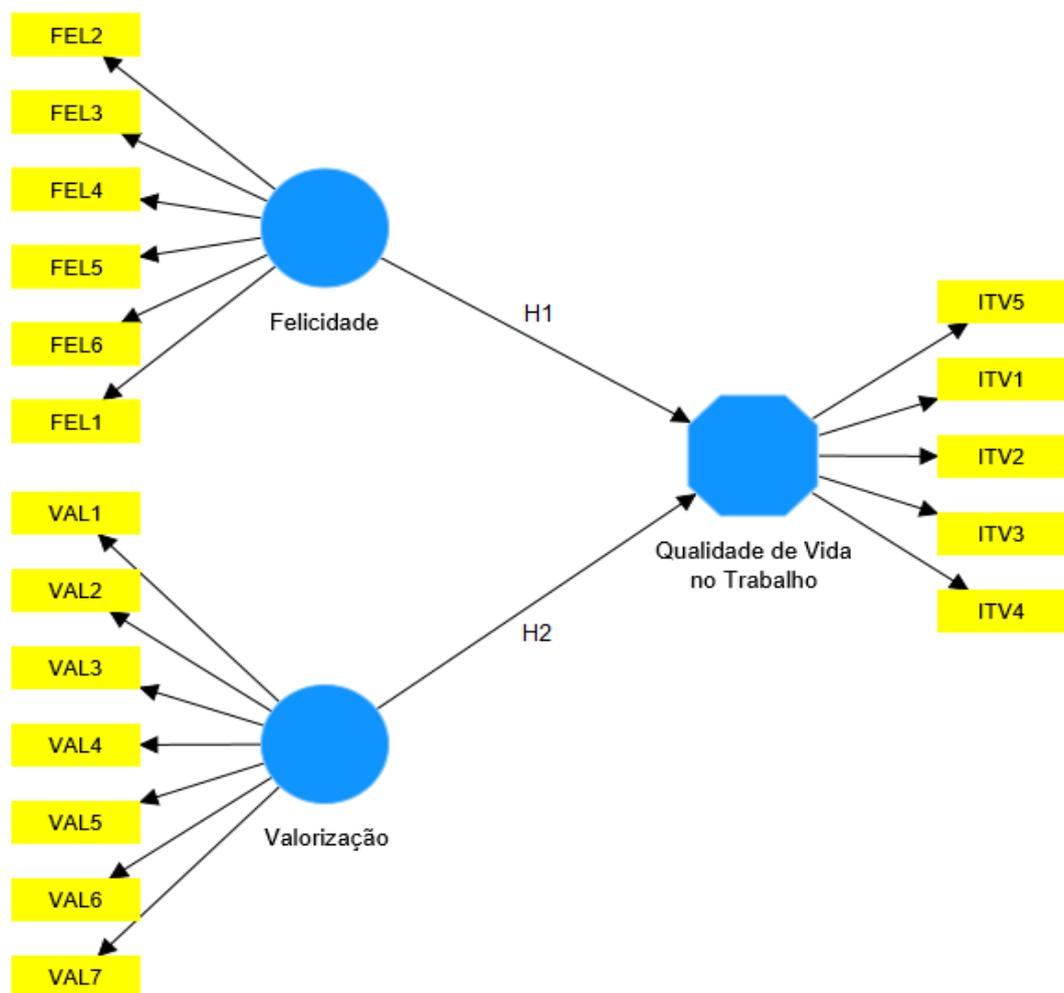
A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional da empresa, são fundamentais os valores, a filosofia da empresa, sua missão, visão e valores, o clima participativo, o gosto de pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empregada, o ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias (DE ASSIS, DE ARAUJO, MARTINS; 2022).

O avanço tecnológico vem contribuindo muito para o desenvolvimento das empresas e da sociedade em geral; porém, mostra-se também como uma ameaça à permanência no emprego do trabalhador moderno, podendo ser, também, uma oportunidade para acompanhar as mutações do ambiente atual, tornando-o apto a novos desafios ou para o crescimento dentro da empresa ao qual está inserido. Assim, a segunda hipótese desta investigação é: H<sub>2</sub>: A valorização no trabalho influencia positivamente a qualidade de vida no trabalho.

## 2.4 MODELO TEÓRICO E AS HIPÓTESES

Na Figura 01, apresenta-se o modelo teórico, composto das dimensões Felicidade no Trabalho, Valorização no Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho

**Figura 1** - Modelo Teórico: Felicidade no Trabalho, Valorização no Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.7 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresenta-se a natureza da pesquisa, o instrumento de coleta de dados, tratamento e análise dos dados e os aspectos éticos da pesquisa.

#### 3.1 NATUREZA DA PESQUISA

O presente estudo é de natureza exploratória-descritiva e apresenta abordagem quantitativa. A tipologia de pesquisa, quanto ao procedimento, cuja natureza empírica investiga um determinado fenômeno, geralmente contemporâneo, que no nosso caso, dentro de um contexto real (TOZINI-REIS, 2012, p. 57).

Dada à importância e especificidade de cada um, todos foram apresentados, iniciando-se com a fase exploratória que visa conhecer a variável da pesquisa, seu significado e o contexto onde se insere. Compreende a escolha do tema, as características do objeto, seus objetivos, bem como a delimitação de problema (MINAYO *et al.*, 2010). Ao associar este tipo de estudo com a pesquisa que foi desenvolvida, ou seja, sua utilidade, verificou-se que os dados foram explorados tanto na literatura pertinente quanto na pesquisa de campo.

Gerhardt e Silveira (2009) relatam que a pesquisa exploratória se caracteriza pelo enfoque interpretativo. Desse modo, este tipo de pesquisa, estimula os entrevistados a pensarem sobre um tema, mostrando aspectos subjetivos para que respondam de maneira espontânea.

O estudo descritivo na visão de Trivinos (2010) é uma abordagem onde se realiza os registros, as análises e interpretações da natureza atual da realidade e suas condições dominantes, empregando-se para este fim a comparação e o contraste. Ao associar este tipo de estudo com a pesquisa que foi desenvolvida, ou seja, sua utilidade, verificou-se que os dados foram analisados, interpretados e descritos.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, realizada através do método *survey*. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário com escala de Likert de cinco pontos, que foi aplicado a uma amostra de 76 participantes, de empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Sobral – CE, Caxias do Sul e Bento Gonçalves – RS.

### 3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário é composto de 24 questões fechadas. Buscou-se identificar as características e a percepção dos colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis (escritório de contabilidade). O instrumento de pesquisa está dividido em: 4 (quatro) questões referentes ao perfil, 7 (sete), nas seguintes dimensões: Felicidade 7 questões, Valorização com 7 (sete) questões e por último, 6 (seis) questões de Influência Trabalho na Vida.

Utilizou-se o instrumento de pesquisa com abordagem na QVT e Felicidade adaptado conforme Tubone *et al.*(2021), que também seguiu os critérios utilizados de (Walton (1973), e elaborados Timosi et al (2009), da SHS de Lyubomirsky e Lepper (1999).

O questionário foi previamente explicado por intermédio de mensagens pelo *WhatsApp*, solicitando aos colaboradores do escritório de contabilidade para responderem e enviando o *link* para as respostas. O questionário utilizado encontra-se disponível no (APÊNDICE 1) desse trabalho.

O questionário é formado de duas partes, ou seja:

- A primeira parte, constituída por perguntas que caracterizam os participantes da pesquisa.

- A segunda parte, com questões que se referem as dimensões Felicidade; Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho.

### 3.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Para o tratamento dos dados foi utilizada a estatística descritiva e a Modelagem de Equações Estruturais. De acordo com Ringle, Silva e Bido (2014), o modelo de equações estruturais ou SEM, da inglesa *Structural Equation Modeling*, é definido como uma técnica de análise estatística multivariada e frequentemente aplicada junto às ciências sociais e comportamentais. Foram realizados os testes para validação do modelo de equações estruturais da Matriz Gerencial. São os seguintes: Alfa de Cronbach, Confiabilidade composta, Variância Média Extraída (VME), Cargas fatoriais cruzadas, Critério HTMT, Critério Fornell-Larcker, Variance Inflation Factor (VIF), Coeficiente de explicação (R<sup>2</sup>), Relevância predita (Q<sup>2</sup>) e Validade de

coeficiente estrutural ( $\beta$ ) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Foi utilizado Software Smart PLS, v. 3.3.7 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

### 3.4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Deve-se ressaltar que a pesquisa foi realizada obedecendo ao critério de livre participação dos pesquisados com a assinatura prévia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), tendo manifestado sua anuência no estudo (APÊNDICE 2), elaborado em duas vias (uma sendo entregue aos participantes e a outra ficando com o responsável pela pesquisa). Nestes termos foram expostos os objetivos envolvidos, as informações sobre o direito de anonimato, do sigilo de informações pertinentes à privacidade e do direito de desistir conforme suas vontades, sem que isso lhes possa trazer qualquer prejuízo.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste item apresenta-se os resultados as suas análises e discussão.

### 4.1 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

O questionário é composto por cinco questões que objetivam apresentar a caracterização da amostra: faixa etária, sexo, grau de instrução, tempo de atuação na empresa e o cargo que ocupa na empresa, que atende o primeiro objetivo específico deste estudo.

Na Tabela 1, mostra-se a distribuição dos respondentes conforme a faixa etária.

**Tabela 1** - Distribuição dos respondentes conforme a faixa etária

Faixa Etária	Frequência	Percentual
18 a 30 anos	30	39,5
31 a 40 anos	23	30,3
41 a 50 anos	20	26,3
Acima de 50 anos	3	3,9
Total	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Através da análise da Tabela 1 é possível verificar que a faixa etária predominante é de funcionários jovens, sendo que, 30 funcionários pesquisados estão entre 18 e 30 anos, seguido pela faixa etária de 31 a 40 anos e de 41 a 50 anos, com 23 e 20 funcionários respectivamente. A faixa etária com menor número de funcionários é na faixa acima de 51 anos.

Na Tabela 2, apresenta-se a distribuição dos participantes da pesquisa com relação ao Gênero.

**Tabela 2** - Distribuição dos respondentes conforme o Gênero

Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	45	59,2
Masculino	29	38,2
Não deseja informar	02	2,6
Total	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Quanto ao gênero, dos 76 funcionários pesquisados, observa-se que 45, ou seja, 59,2% são do gênero feminino e 29 (38,2%) do gênero masculino, identificando-se o predomínio de pessoas do gênero feminino.

Na Tabela 3, mostra-se a distribuição dos respondentes conforme o grau de instrução.

**Tabela 3** - Distribuição dos respondentes conforme o grau de instrução

Grau de Instrução	Frequência	Percentual
Técnico de Contabilidade	03	3,9
Bacharel em Ciências Contábeis	27	35,5
Superior incompleto	20	26,3
Outro	26	34,2
Total	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Quanto o grau de instrução dos 76 funcionários pesquisados, observa-se que 27, ou seja, 35,5% são Bacharéis em Ciências Contábeis, mas 26(34,2%) possui outra formação. Também é importante destacar que 26,3% possuem curso superior incompleto.

Na Tabela 4, é mostrada a distribuição dos respondentes conforme o tempo de atuação na empresa.

**Tabela 4** - Distribuição dos respondentes conforme o tempo de atuação na empresa

Tempo de Empresa	Frequência	Percentual
Menos de 3 anos	32	42,1
Entre 3 a 5 anos	16	21,1
Entre 6 a 10 anos	11	14,5
Entre 11 a 15 anos	09	11,8
Mais de 16 anos	08	10,5
Total	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Observa-se que 42,1% dos funcionários possuem menos de 3 anos de atuação na empresa, seguido de 21,1% de 3 a 5 anos. Cabe salientar que 22,3% possuem 11 anos ou mais de atuação na empresa.

Na Tabela 5, mostra-se a distribuição dos respondentes conforme o cargo que ocupa na empresa.

**Tabela 5** - Distribuição dos respondentes conforme o cargo que ocupa na empresa.

Tempo de Empresa	Frequência	Percentual
Assistente	17	22,4
Auxiliar	19	25,0
Encarregado	7	9,2

Outro	33	43,4
Total	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Observa-se que 25% dos funcionários são auxiliares, seguido de 22,4% como assistente, 9,2% são encarregados e 43,4% responderam outro.

A distribuição dos respondentes de acordo com o cargo que ocupa na empresa está de acordo com Figueiredo e Fabri (2010), que institui as normas Organizações de Serviços Contábeis

## 4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES

Na análise descritiva das dimensões foram calculadas a média, desvio padrão e coeficiente de variação de cada variável que compõem cada dimensão (Felicidade, Valorização da Vida e Qualidade de Vida no Trabalho), que estão apresentadas nas Tabelas 6, 7 e 8, com o objetivo de analisar a homogeneidade das duas dimensões que formam o instrumento de coleta de dados, ou seja, características Felicidade, Valorização da Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, respectivamente.

### 4.2.1 Identificar a percepção sobre a satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade

Na Tabela 6, apresenta-se as Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade.

**Tabela 6** - Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade

Variáveis	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
FEL1 - De forma geral, você se considera uma pessoa?	3,882	0,9087	23,41
FEL2 - Comparado com a maioria dos seus pares, você se considera uma pessoa?	3,855	0,9195	23,85
FEL3 - Com relação ao reconhecimento e a confiança por parte de seus superiores, você se considera?	3,645	1,12779	30,94
FEL4 - Com relação ao Ambiente Interno, como você se sente?	3,724	0,9605	25,79
FEL5 - Qual sua percepção referente à Remuneração percebida?	3,184	1,1514	36,16

FEL6 - Ao desempenhar sua função, como se sente?	4,013	0,8562	21,34
<b>Média Geral</b>	<b>3.72</b>		

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Conforme nota-se na Tabela 6, há homogeneidade entre os respondentes em relação aos questionamentos feitos, comprovando-se por meio dos valores do coeficiente de variação menor do que 30%, pois, conforme Fávero *et al.* (2009), o qual determina que valores de coeficiente de variação (CV) superiores a 30% indicam que as respostas são heterogêneas, enquanto que valores inferiores a 30% demonstram homogeneidade das respostas, em 6 questões. São somente duas questões apresentaram coeficiente de variação superior a 30%, indicando heterogeneidade entre as respostas dos participantes da pesquisa.

Analisando-se a média geral obtida quanto ao nível de Felicidade das características na percepção dos profissionais das empresas prestadores de serviços contábeis entrevistados, com base na escala (1- nada feliz, 2- pouco feliz, 3-indiferente, 4- feliz e 5- muito feliz), foi de 3,72, o que demonstra que, com relação ao nível de Felicidade, os participantes da pesquisa estão num estado de passagem de indiferente para feliz, pois estão com uma pontuação mais próxima de 4 que seria o estado Feliz. Os resultados aqui apresentados estão de acordo com Ribeiro *et al.* (2022)

#### 4.2.2 Identificar a percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à valorização da vida

Na Tabela 7, apresenta-se as Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Valorização da Vida.

**Tabela 7** - Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Valorização da Vida

Variáveis	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
VAL1 - Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?	3,773	0,9667	25,62
VAL2 - O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,789	0,9138	24,12
VAL3 - O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão no trabalho?	3,513	1,0893	31,01
VAL4 - Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	3,579	1,1107	31,03

VAL5 - Em relação ao respeito a sua individualidade no trabalho, como você se sente?	3,632	0,8139	22,41
VAL6 - Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	3,773	0,9667	25,62
VAL7 - Com relação ao Reconhecimento	3,776	0,9605	
<b>Média Geral</b>			<b>3,69</b>

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Observa-se na Tabela 7 que há homogeneidade entre os respondentes em relação aos questionamentos feitos, comprovando-se por meio dos valores do coeficiente de variação menor do que 30% em cinco itens da dimensão, pois conforme Fávero *et al.* (2009) o qual sugere que valores de coeficiente de variação (CV) superiores a 30% indicam que as respostas são heterogêneas, enquanto que valores inferiores a 30% demonstram homogeneidade das respostas. E dois itens apresentaram coeficiente de variação superior a 30% indicando heterogeneidade entre as respostas dos participantes da pesquisa.

Analisando-se a média geral obtida quanto ao nível Valorização da Vida na percepção dos profissionais das empresas prestadores de serviços contábeis entrevistados, com base na escala (1- nada satisfeito, 2- pouco satisfeito, 3- indiferente, 4- satisfeito e 5- muito satisfeito), foi de 3,69, o que demonstra que com relação ao nível de Valorização dos participantes da pesquisa, estão num estado de passagem de indiferente para satisfeito, pois estão com uma pontuação mais próxima de 4 que seria o estado satisfeito.

#### 4.2.3 Identificar a percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Influência do Trabalho na Vida

Na Tabela 8, apresenta-se as Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Qualidade de vida no Trabalho (IVT).

**Tabela 8** - Medidas descritiva da percepção da satisfação dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Qualidade de vida no Trabalho (IVT)

Variáveis	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
IVT1- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,618	10,194	28,18
IVT2 - O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal?	3,671	0,9714	26,46

IVT3 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	3,421	11,107	32,47
IVT4 - Em relação a sua carga de trabalho, como você se sente?	3,487	10,391	29,8
IVT5 - Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	3,474	0,9306	26,79
<b>Média Geral</b>			<b>3,53</b>

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

O desvio-padrão é um “indicador que mostra a diferença da média de cada valor em um dado conjunto” (Takahashi, 2009). Ele parte de 0 (o que indicaria que não houve variação nenhuma nas respostas de cada um) e, quanto mais alto seu valor, mais respostas distantes da média houve. Desse modo podemos usar o desvio-padrão como um indicador da convergência ou divergência das respostas dadas.

A Tabela 8 mostra que há homogeneidade entre os respondentes em relação aos questionamentos feitos comprovando-se por meio dos valores do coeficiente de variação menor do que 30% em quatro itens do construto, pois conforme Fávero *et al.* (2009), o qual sugere que valores de coeficiente de variação (CV) superiores a 30% indicam que as respostas são heterogêneas, enquanto que valores inferiores a 30% demonstram homogeneidade das respostas, e uma questão apresenta coeficiente de variação superior a 30% indicando heterogeneidade entre as respostas dos participantes da pesquisa neste item.

Analisando-se a média geral obtida quanto ao nível Influência do Trabalho na Vida dos profissionais das empresas prestadoras de serviços contábeis entrevistados, com base na escala (1- nada satisfeito, 2- pouco satisfeito, 3- indiferente, 4- satisfeito e 5- muito satisfeito), foi de 3,53, o que demonstra que com relação ao nível de Valorização dos participantes da pesquisa, estão num estado de passagem de indiferente para satisfeito, pois estão com uma pontuação mais próxima de 4 que seria o estado satisfeito.

#### 4.3 ANÁLISE DE ASSOCIAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DOS FATORES E AS VARIÁVEIS REPRESENTATIVAS DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Para verificar o grau de associação entre a dimensão Felicidade e as características dos participantes da pesquisa, foi utilizado o teste do Qui-quadrado.

Na Tabela 9, mostra-se a associação entre a dimensão Felicidade e as características dos participantes da pesquisa

**Tabela 9** - Associação entre a dimensão Felicidade e as características dos participantes da pesquisa

Dimensão/Variáveis	O valor do Qui-quadrado	O valor de probabilidade (p)
Felicidade X Sexo	160,56	0,000
Felicidade X Faixa Etária	58,593	0,311
Felicidade X Grau de instrução	42,964 <sup>a</sup>	0,860
Felicidade X Tempo de atuação na empresa	77,41	0,310
Felicidade X Cargo	49,06	0,665

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Observando-se os resultados apresentados na Tabela 9, pode-se afirmar que não existe associação entre a dimensão Felicidade e as características dos participantes da amostra, com relação à faixa etária, grau de instrução, tempo de atuação na empresa e o cargo que ocupa na empresa ( $p < 0,05$ ). A única associação encontrada foi entre a Felicidade e o Sexo para um  $p = 0,000$ .

Na Tabela 10, mostra-se a associação entre a dimensão Valorização da Vida e as características dos participantes da pesquisa.

**Tabela 10** - Associação entre a dimensão Valorização da Vida e as características dos participantes da pesquisa

Dimensão/Variáveis	Valor do Qui-quadrado	Valor de probabilidade (p)
Valorização da Vida X Gênero	100,90	0,000
Valorização da Vida X Faixa Etária	35,711	0,949
Valorização da Vida X Grau de instrução	61,805 <sup>a</sup>	0,143
Valorização da Vida X Tempo de atuação na empresa	58,38	0,791
Valorização da Vida X Cargo	41,535	0,825

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Conforme os resultados apresentados na Tabela 10, pode-se afirmar que só existe associação entre a dimensão Valorização da Vida e gênero, com as demais características dos participantes da amostra não há associação ( $p > 0,005$ )

Na Tabela 11, mostra-se a associação entre a dimensão Qualidade de Vida no Trabalho e as características dos participantes da pesquisa

**Tabela 11** - Associação entre a dimensão Qualidade de Vida no Trabalho e as características dos participantes da pesquisa

Dimensão/Variáveis	O valor do Qui-quadrado	O valor de probabilidade (p)
Qualidade de Vida no Trabalho X Sexo	49,61	0,196
Qualidade de Vida no Trabalho X Faixa Etária	29,59	0,925
Qualidade de Vida no Trabalho X Grau de instrução	39,72 <sup>a</sup>	0,572
Qualidade de Vida no Trabalho X Tempo de atuação na empresa	41,18	0,931
Qualidade de Vida no Trabalho X Cargo	35,97	0,732

Fonte: Dados da pesquisa extraídos via relatório do SPSS (2022).

Na Tabela 11, pode-se observar que não existe associação entre o construto Valorização da Vida com nenhuma das características dos participantes da amostra não há associação ( $p > 0,005$ ).

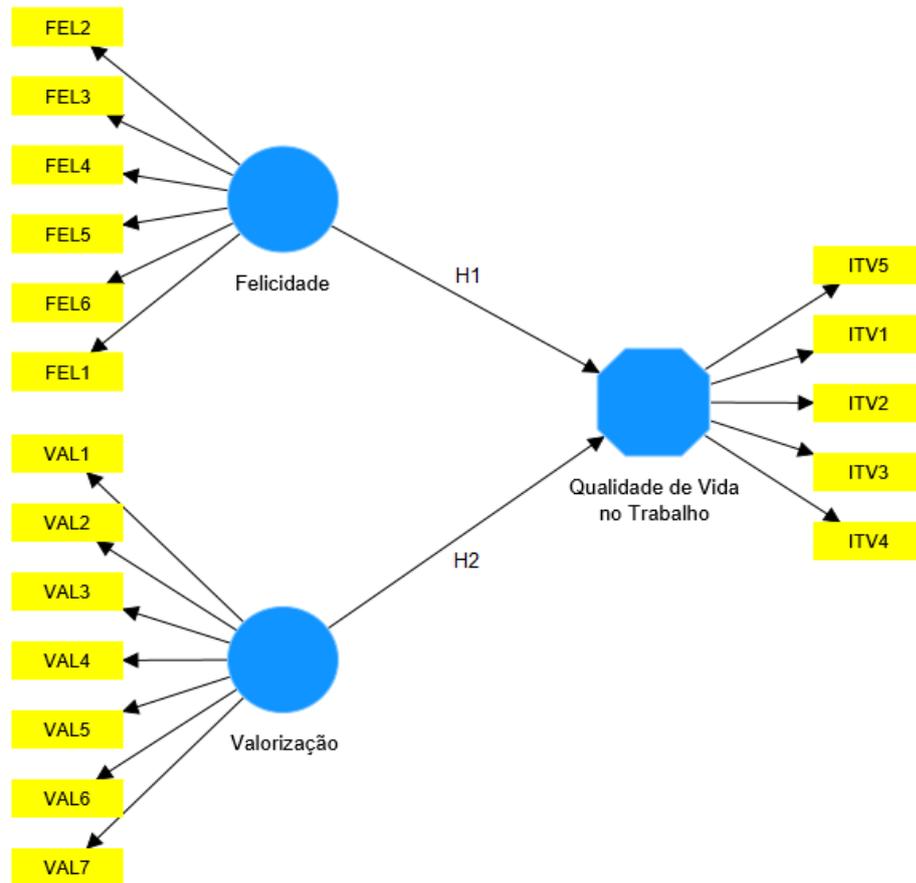
#### 4.4 ANÁLISE RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES FELICIDADE, VALORIZAÇÃO DA VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

##### 4.4.1 Análise de Caminho

Nessa etapa, elaborou-se um modelo de caminho de PSL-SEM, o qual possui dois elementos: modelo estrutural que apresenta as relações entre as dimensões, e o modelo de mensuração que apresenta as relações entre as dimensões e os indicadores. No modelo de caminho (Figura 2), as dimensões (variáveis latentes) são representadas pelos círculos, os indicadores (variáveis observadas) são representados pelos retângulos e as relações entre as dimensões (hipóteses) são representadas pelas flechas.

A Figura 2 apresenta o modelo conceitual e as relações propostas. O modelo contém 2 hipóteses diretas que conectam duas dimensões, ou seja, Felicidade, Valorização da Vida e Qualidade de Vida no Trabalho (ITV), juntamente com os potenciais variáveis observados (18 questões).

**Figura 2 – Modelo conceitual e suas hipóteses**



Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.7 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

O diagrama de caminho do modelo estrutural pode ser representado pela seguinte equação:

$$IVT = \beta_1 FEL + \beta_2 VAL + \text{Erro}$$

A partir do modelo de caminho inicial e as respectivas hipóteses propostas, apresenta-se a avaliação do modelo de mensuração, no próximo item.

#### 4.4.2 Estimação do Modelo de Caminhos

Na Modelagem de Equações Estruturais (MEE), utilizou-se a estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS) e para processar e analisar os dados foi utilizado software SmartPLS® (3.3.7). A estimação foi realizada através do (PLS-SEM), que é uma alternativa para a estimação baseada em covariância (CB-SEM) (Hair Jr et al., 2016). O algoritmo SmartPLS® foi configurado para sete critérios de paragem. A ponderação baseada no caminho foi o sistema parametrizado, fornecendo um valor

para o coeficiente de explicação ( $R^2$ ) mais expressivo para as dimensões endógenas (variáveis preditivas).

O número de iterações foi definido como 300, representando o número máximo de iterações a ser utilizado para calcular os resultados do PLS. Os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos como 1,0 (HAIR Jr. *et al.*, 2017). O algoritmo estabilizou após 6 iterações.

#### 4.4.2.1 Avaliação do Modelo de Mensuração

Para avaliar o modelo de mensuração utilizou-se a análise da consistência interna composta pelos: Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), confiabilidade composta ( $\rho_c$ ), e variância média extraída (VME), apresentadas na Tabela 12.

**Tabela 12** - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta	Variância Média Extraída (VME)
Felicidade (FEL)	0,819	0,867	0,522
Qualidade de Vida_no Trabalho (ITV)	0,916	0,937	0,750
Valorização da Vida (VAL)	0,810	0,861	0,510

Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Observa-se que foi confirmada uma adequada validade convergente, verificando que a variância média extraída VME - (Average Variance Extracted - AVE), de cada construto está acima de 0,5 (FORNELL; LARCKER, 1981). Na Tabela 12 pode-se observar que os resultados atendem aos requisitos de obtenção de valores superiores a 0,50 para VME e valores superiores a 0,70 para a consistência interna, conforme apontamento de Hair Jr. *et al.*, (2009).

#### 4.4.2.2 Cargas Fatoriais Cruzadas

Foram analisadas as cargas fatoriais cruzadas ente as variáveis observadas e as latentes e seus valores apresentados na Tabela 13. Foram analisadas as cargas fatoriais cruzadas, que são as correlações entre as variáveis observáveis com as variáveis latentes (dimensões). Este critério consiste em comparar as correlações dos indicadores (itens do questionário) com as dimensões originais com a correlação dos indicadores (itens do questionário) com as demais dimensões, o valor em

negrito (correlação com a dimensão original). Observa-se na Tabela 13, que todos os valores em negrito são superiores aos demais valores da linha, portanto, o critério da carga fatorial cruzada foi confirmado.

**Tabela 13 - Cargas fatoriais cruzadas**

Indicadores	Dimensões		
	Felicidade	Qualidade de Vida no Trabalho	Valorização
FEL1	<b>0,661</b>	0,367	0,549
FEL2	<b>0,730</b>	0,285	0,536
FEL3	<b>0,767</b>	0,490	0,611
FEL4	<b>0,799</b>	0,557	0,611
FEL5	<b>0,698</b>	0,478	0,552
FEL6	<b>0,670</b>	0,422	0,596
ITV1	0,534	<b>0,889</b>	0,520
ITV2	0,537	<b>0,888</b>	0,471
ITV3	0,605	<b>0,897</b>	0,485
ITV4	0,516	<b>0,870</b>	0,513
ITV5	0,491	<b>0,780</b>	0,501
VAL1	0,477	0,318	0,654
VAL2	0,573	0,437	<b>0,758</b>
VAL3	0,569	0,429	<b>0,767</b>
VAL5	0,572	0,464	<b>0,792</b>
VAL6	0,640	0,483	<b>0,654</b>
VAL7	0,604	0,222	<b>0,646</b>

Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A seguir, foi analisada a validade discriminante pelo Fornell-Larker (F-L) e critério de razão Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) usando o método de *bootstrapping* (Tabelas 5). Os valores tabelados atingiram pressuposições quanto ao modelo de mensuração, ou seja, os alfas e os rês devem ser maiores que 0,7 e não superior a 0,95. As AVE's devem ser maior que 0,5, logo todas as pressuposições da consistência interna do modelo foram confirmadas (Tabela 14).

**Tabela 14 - Fornell-Larcker e HTMT**

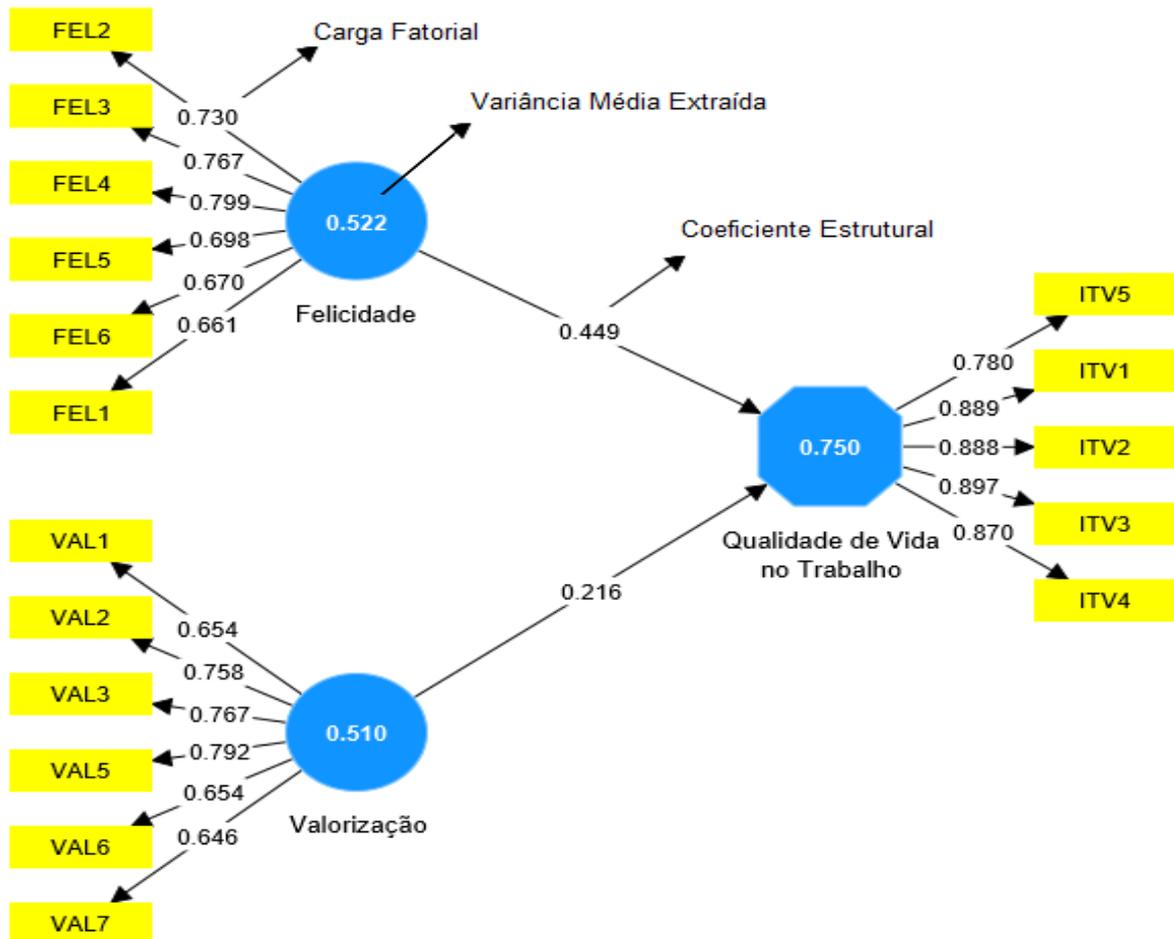
Dimensões		Matriz de Correlação de Pearson		
		FEL	ITV	VAL
FEL	0,723	1,000		
ITV	0,866	0,622	1,000	
VAL	0,714	0,699	0,575	1,000
		LS (HTMT) <sup>97,5%</sup>		
ITV		0,839		
VAL		0,954	0,810	

Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

#### 4.4.3 Avaliação do modelo estrutural

O poder preditivo dos construtos endógenos, medido pelos coeficientes de determinação ( $R^2$ ) podem ser observados na Figura 3.

**Figura 3** - Modelo de caminho final com seus coeficientes estruturais e seus respectivos coeficientes de explicação



Fonte: Software Smart PLS, v. 3.3.7 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Finalizando-se esta etapa pode-se afirmar que as dimensões Valorização no Trabalho e a Felicidade no Trabalho explicam 75% da Qualidade de Vida no Trabalho (IVT), ou seja, a Felicidade no Trabalho tem uma influência de 44,9% na Qualidade de Vida no Trabalho e a Valorização da Vida tem uma influência de 21,6%.

Na Tabela 15, mostra-se os coeficientes estruturais.

**Tabela 15** - Análise dos Coeficientes Estruturais

Hip.	Relações	B	D. P.	Estat. T ( $ \beta/D. P. $ )	p – valor
H <sub>1</sub>	Felicidade $\square$ Qualidade de Vida	0,449	0,158	2,851	0,004
H <sub>2</sub>	Valorização $\square$ Qualidade de Vida	0,216	0,109	1,982	0,012

Fonte: Software Smart PLS® v. 4.0.8.4 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

Analisando-se a Tabela, observa-se que as duas hipóteses propostas foram confirmadas ( $p < 0,05$ ), ou seja, a Felicidade no Trabalho influencia positivamente a Qualidade de Vida e Valorização no Trabalho influencia positivamente a Qualidade de Vida, o que pode ser constatado pelos valores dos coeficientes ( $\beta$ etas).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Felicidade, Valorização e Qualidade de vida no trabalho, pode ser considerada a tríade de uma organização por relacionar e valorizar o colaborador em uma organização corporativa.

Assim, essa pesquisa foi realizada em empresas prestadoras de serviços contábeis com objetivo de identificar a percepção dos colaboradores quantos as três dimensões, na cidade de Sobral-CE, Caxias do Sul e Bento Gonçalves -RS. Com o seguinte problema de Pesquisa : Quais as relações entre as dimensões felicidade, valorização da vida e qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis da cidade de Sobral no Ceará, Caxias do Sul e Bento Gonçalves no Rio Grande do Sul? Para dar suporte ao problema, elencou-se os objetivos específicos.

Em relação ao primeiro objetivo específico, constatou-se que os colaboradores na maioria são jovens, o gênero predominante é feminino. Ainda, ressalva-se que na maioria, os colaboradores buscam o conhecimento formal, com Curso Superior de 35,5% e superior incompleto de 26,3%, dos respondentes. O tempo de atuação na empresa com 42,1% com menos de 3 anos e de 3 a 10 anos, totaliza 35,6%. Assim, pode-se inferir que são jovens, feminino, e com menos tempo de empresa. Referente ao cargo exercido na organização em sua maioria totalizam 43 nos cargos de Assistente, Auxiliar e Encarregado.

No segundo objetivo específico, na percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Felicidade, auferiu a média geral de 3,72, o que demonstra que, com relação ao nível de Felicidade, os participantes da pesquisa estão num estado de passagem de indiferente para feliz, pois estão com uma pontuação mais próxima de 4 que seria o estado Feliz.

No terceiro objetivo específico, buscou identificar a percepção dos colaboradores participantes da pesquisa quanto à Valorização da Vida, a média geral foi de 3,69, pode-se concluir que os respondentes estão na passagem de indiferente para satisfeito, face estar próximo de 4,0, que é satisfeito.

Quanto ao objetivo específico que aborda à Influência do Trabalho na Vida dos colaboradores, o resultado também, chegou próximo de 4,0, totalizou 3,53 representando que estão de passagem de indiferente para satisfeito.

Buscou-se no objetivo específico verificar a ocorrência da associação entre Felicidade e as características dos participantes como a faixa etária, grau de instrução, tempo de atuação na empresa e cargo, ressalva-se que os resultados encontrados determinam a não ocorrência de associação, foram de ( $p < 0,05$ ), somente referente à Felicidade x Sexo.

Também, verificou-se a associação entre a dimensão Valorização da Vida e as características dos participantes, constatou-se que somente a dimensão VAL e gênero, as outras não há associação ( $p < 0,005$ ).

Ratifica-se a não associação ( $p < 0,005$ ) entre a dimensão QVT com as características dos participantes.

O modelo de medida utilizou-se a análise de consistência interna composta por Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), confiabilidade composta ( $\alpha_c$ ), e variância média extraída (VME), constatou-se a confirmação da validade convergente, que a VME de cada construto acima de 0,5. Assim, pode-se concluir que os resultados atendem os pressupostos da VME para obtenção de valores superiores a 0,5 e 0,70 para consistência interna conforme Hair Jr. *et al.*, (2009).

Por fim, o Modelo de Equações Estruturais ratifica que as dimensões Valorização da Vida, Felicidade no Trabalho explicam 75% da Qualidade de Vida no Trabalho, que a Felicidade no Trabalho influencia 44,90% na Qualidade de Vida no Trabalho, ainda, a Valorização da Vida também influencia a Qualidade de Vida no Trabalho em 21,60%.

O estudo apresentado nesta dissertação pode contribuir para a literatura existente, através do resultado da testagem das suposições teóricas sobre o comportamento das dimensões Valorização da Vida e Felicidade no Trabalho e, para as empresas prestadoras de serviços contábeis, participantes da pesquisa, poderem entender melhor os sentimentos de seus colaboradores. Como trabalhos futuros sugere-se reaplicação deste estudo em outras empresas prestadoras de serviços contábeis em outros estados do Brasil, bem como a adição de variáveis moderadoras.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, M. V; CAMPOS, A. C. C. F. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade. **XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, v. 23, p. 1-7, 2002.

BARTELS, M. Genetics of wellbeing and its components satisfaction with life, happiness, and quality of life: a review and meta-analysis of heritability studies. **Psychology and Behavioral Sciences Collection**, v. 45, 137–156, 2015.

BOLLEN, J; GONÇALVEZ, B; VAN DE LEEMPUT, INGRID; RUAN, GUANGCHEN. The happiness paradox: your friends are happier than you. **EPJ Data Science**, v. 6, n. 4, 2017.

BÜHLER, C. **A psicologia na vida do nosso tempo**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 1990.

BUIATTE, PEDRO HENRIQUE DE MELO. O estado da arte da qualidade de vida no trabalho (QVT) em periódicos brasileiros-um estudo bibliométrico. 2022.

CALVOSA, MARCELLO VINICIUS DORIA. Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 62, n. 2, p. 1-3, 2022.

CANIZARES, JUAN. Como implementar ações de qualidade de vida em empresas. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/como-implementaracoes-de-qualidade-de-vida-em-empresas/20867/>>. Acesso em: 28 de Outubro de 2022.

CARANDINA, D. M. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de um instrumento de medida para enfermeiras**. 2009. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2009.

CHEKOLA, M. Happiness, Rationality, Autonomy and the Good Life. **Journal of Happiness Studies**, v. 8, n. 1, p. 51-78, 2007.

CHUEKE, G. V.; LIMA, M. C. Pesquisa qualitativa: evolução e critérios. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 11, n. 128, p. 63-69, 2012.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Manual de contabilidade do sistema CFC/CRCs/ Conselho Federal de Contabilidade. Brasília: CFC, 2009. 334 p.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC n.º 868/1999 - Regulamento Geral dos Conselhos de Contabilidade. Brasília: CFC, 2003.

COOPER, C. L. Editorial: stress and the global recession. **Stress and Health**, v. 25, p. 127, 2010.

COOPER, C. L. Editorial: stress and the global recession. **Stress and Health**, v. 25, p.127, 2009.

CORREIA, F. R. **Tradução, adaptação cultural e validação inicial no Brasil da Palliative Outcome Scale (POS)**. 2010. Dissertação (Mestrado em Enfermagem em Saúde Pública) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2012.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 2010.

DE ASSIS, F. D; DE ARAUJO, A. T; MARTINS, A. P. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2022.

DE CAMPOS, M. F; VIEGAS, M. F. Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico. **Trabalho & Educação**, v. 31, n. 1, p. 103-119, 2022.

DE MARCHI, G. R. P; FERIATO, J. M. F; LEONETTI, C. A. Programas de incentivo à produtividade analisados sob as jurisprudências do CARF e a transferência do risco empresarial ao trabalhador. **Economic Analysis of Law Review**, v. 12, n. 3, p. 635-655, 2021.

DE MORAES, JOÃO IGOR. Breve análise: Edith Stein, Murray e Maslow Sobre a motivação e as necessidades humanas. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar**, v. 3, n. 9, p. e391877-e391877, 2022.

DE OLIVEIRA, JOSÉ ARIMATÉS; DE MEDEIROS, JÁSSIO PEREIRA. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): elementos para uma síntese. **Revista Interface-UFRN/CCSA**. v. 5, n. 1, 2008

DE SOUZA, LORENA MARIA TEIXEIRA *Et al.* Contabilidade 4.0: informação digital. **Revista Científica**, v. 1, n. 1, 2021.

DE SOUZA BARREN, ANA PAULA; JACOB, IZAMARA CRISTINA; DE MENDONÇA, SANDRO AUGUSTO TEIXEIRA. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Fateb Científica**. v.1, p. 11-38, 2017.

DELLE FAVE, A.; WISSING, M.; BRDAR, I.; VELLA-BRODERICK, D.; FREIRE, T. Cross-Cultural Perceptions of Meaning and Goals in Adulthood: Their Roots and Relations With Happiness. **Psychological Association**, 2011.

DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E., SMITH, H. E. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, n. 125, p. 276-302, 2010.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 517-25, 2011.

FARSEN, THAÍS CRISTINE *ET AL.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FIGUEIRA, TÂNIA GOMES. Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma Instituição Pública Brasileira. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, 2014.

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

FISHER, C. D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, v.12, n. 4, p. 384- 412, 2016.

FORNELL, C., LARCKER, D.F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n, 1, p. 39-50

FISHER, C. D. Happiness at work. **International journal of management reviews**, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

FLECK, M. P. A. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 21, n. 1, p. 19-28, 2010.

FOWLER, J. H.; CHRISTAKIS, N. A. Dynamic spread of happiness in large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. **British Medical Journal**, n. 337, 2008.

FOWLER, J. H.; CHRISTAKIS, N. A. Social Networks and Happiness. **Borda**, 2008.

FREY, B.S.; STUTZER, A. What Can Economists Learn from Happiness Research? **Journal of Economic Literature**, v. 40, n. 2, p. 402-435, 2010.

GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. P. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, Saúde e Doenças**, v.6, n.2, p. 203-214, 2010.

GNATA, F.; PACHECO, M. T. M.; CAMARGO, M. E.; DA MOTTA, M. E. V.; ZANANDREA, G. Gestão contábil na micro e pequena empresa: uma análise dos fatores da mortalidade precoce. **Qualitas Revista Eletrônica**, v.15, n.1. 2014.

GAVIN, J. H., MASON, R. O. The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. **Organizational Dynamics**, v. 33, n. 4, p. 379–392, 2012.

GERHARDT, T. E, SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

HAIR JR., JOSEPH F. et al. Questões avançadas em modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais. **Publicações SAG**, 2017.

HAIR JR, J. F. *ET AL.* Modelagem de equações estruturais: uma introdução. **Análise Multivariada de Dados**, v. 6, 2009.

Hair Jr, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C.; Sarstedt, M. . **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Sage Publications. 2016.

IUDÍCIBUS, S. **Contabilidade gerencial**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

JACOBSEN, J. K. S. Motivations for sharing tourism experiences through social media. **Tourism management**, v. 43, p. 46-54, 2007.

KAHALE, F. Pesquisando a motivação: a pesquisa de clima organizacional. **Instituto MVC**, 2009.

KASHDAN, T. B.; BISWAS-DIENER, R.; KING, A. Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and Eudaimonia. **The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice**, v.3, n. 4, p. 219-233, 2008.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida: aspectos conceituais. **Rev. Salus**, v. 1, n. 1, p. 13-15, 2011.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Pearson, 2.ed. 2010.

LARSEN, J. T., MCKIBBAN, A. R. Is happiness having what you want, wanting what you have, or both?: Research article. **Psychological Science**, v. 9, n. 4, p. 371–377, 2008.

LEOCADIO, C. A. L. A terceirização no serviço público e a proteção jurídica do trabalhador. Monografia de conclusão de curso. Niterói: Instituto a voz do mestre. 2012.

LINO, M. M. **Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de Unidade de Terapia Intensiva**. 2012. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

LYUBOMIRSKY, S.; KING, L.; DIENER, E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005.

LYUBOMIRSKY, S.; LEPPER, H. S. A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. **Social Indicators Research**, v. 46, n. 6, p. 137–156, 1999.

MARION, J.C. **Contabilidade Empresarial**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, W. **A palavra escrita: história do livro, da imprensa e da biblioteca**. 3.ed. São Paulo: Ed. Ática, 2012.

MARKS, N.; ABDALLAH, S.; SIMMS, A.; THOMPSON, S. The (un)Happy Planet Index: An Index of Human Well-being and Ecological Impact. **New Economics Foundation**. London, 2006.

MATOS, F. Gomes de. **Empresa com alma**. São Paulo: Makron Books, 2011.  
MICHAELSON, J.; MAHONEY, S.; SCHIFFERES, J. **Measuring Well-being: a guide for practitioners**. Londres: Nef, 2009.

MINAYO, M. C. S *ET AL*. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOLLER, C. **O lado humano da qualidade: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. São Paulo: Thomsom, 2009.

MONTEIRO, PRISCILA DE LIMA PINHEIRO. Práticas de qualidade de vida no trabalho e sua influência na motivação dos colaboradores. 2020. Tese de Doutorado.

MULANGUE, JOSÉ CAMUNDONGO. Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica. **Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea**, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2020

Organização Mundial da Saúde – OMS/BRASIL. **Qualidade de vida no trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www.org.com.br/qualidadedevida>. Acesso em: 08.09.2022.

PALMA, MAFALDA SOFIA AFONSO. **Promovendo a felicidade nas organizações: o papel da motivação, satisfação e produtividade**. 2022. Tese de Doutorado.

PETERSON, C.; PARK, N.; SELIGMAN, M.E.P. Orientations to happiness and lifesatisfaction: The fulllife versus theemptylife. **Journal of HappinessStudies**, v.6, n.1, 2012.

PRYCE-JONES, J. **Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success**. UK: Wiley-Blackwell. 2010.

RODRIGUES, M. V. C **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 2012.

ROLIM, C. F. **Fatores de satisfação e insatisfação no trabalho: o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade do Amazonas**. Florianópolis,2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação do Centro de Ciências Sócio-econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

RIBEIRO, ANA SOFIA PEREIRA *ET AL*. Felicidade organizacional e qualidade de vida no trabalho numa indústria joalheira. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 4, p. e33411426965-e33411426965, 2022.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 4**. Oststeinbek: SmartPLS GmbH: SmartPLS, 2022. Available in: <https://www.smartpls.com>

SÁ, A. L. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010.

Silva, T. G.; Tannhauser, C. L.; Biegelmeier, U. H.; Pozzo, D. N.; Gilioli, R. M.; Camargo, M. E.; Zanandrea, G. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 6, n. 4, p. 20-54, 2016.

SCHMIDT, P. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, mar./abr. 2014.

STIGLITZ, J. E; SEN, A.; FITOUSSI, P. **Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress**, 2008.

TAKAHASHI, S., 2010. **Guia mangá de estatística**. São Paulo: Novatec Editora

TAVARES, M, C. **Gestão estratégica**. São Paulo: Atlas, 2009.

TOZONI-REIS, M.F.C. **Metodologia da Pesquisa**. 2.ed. São Paulo: LESD Brasil, 2012.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, v. 20, n. 3, p. 395–404, 2009

TRIVINÕS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo, Atlas, 2010.

TUBONE, W. C.; SANCHES, A.; SANTOS, D.F.; CONCEIÇÃO, E. V.; JUNIOR, S. S. BRAGA Influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v. 11, n 1, p. 9-30,2021

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 37, v. 10, 2011. Disponível em: [http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo\\_14.pdf](http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_14.pdf).

VEENHOVEN, R. El studio de la satisfacción con la vida. **Intervención Psicosocial**, v.3, p.87-116, 2012.

WALTERMANN, MARTHA ELIANA; MARTINS, MARIA ISABEL MORGAN; GEDRAT, DÓRIS. Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. **Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade**, v. 9, n. 19, p. 175-194, 2022.

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

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2011.

WESARAT, P., SHARIF, M. Y., E MAJID, A.H.M. A Conceptual framework of happiness at the workplace. **Asian Social Science**; v. 11, n. 2, 2015..

XIONG, K., KONG, F., ZHANG, N., LEI, N., SUN, C. Analysis of the factors influencing willingness to pay and payout level for ecological environment improvement of the Ganjiang River Basin. **Sustentabilidade**, v. 10, n. 7, p. 2149, 2018.

## APENDICE A – QUESTIONÁRIO PESQUISA QUANTITATIVA

### PESQUISA ACADÊMICA SOBRE FELICIDADE, VALORIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM EMPRESAS PRESTADORES DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

Prezado(a) respondente:

Os dados solicitados fazem parte do projeto pesquisa de dissertação, do Programa de Pós-Graduação em Administração, curso de Mestrado Acadêmico, da Universidade de Caxias do Sul, da aluna Ana Cecília Machado Fernandes com orientação da Professora Dra. Marta Elisete Ventura da Motta.

**As respostas são confidenciais.** O tempo de resposta é de **15 minutos**.

#### 1. Perfil dos participantes da pesquisa

##### 1.1. Faixa etária

- ( ) 18 a 30 anos
- ( ) 31 a 40 anos
- ( ) 41 a 50 anos
- ( ) Acima de 51 anos

##### 1.2. Gênero

- ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Não deseja informar

##### 1.3. Grau de Instrução

- ( ) Técnico de Contabilidade
- ( ) Bacharel em Ciências Contábeis
- ( ) Superior incompleto
- ( ) Outro

#### 1.4. Tempo na empresa

- Menos de 3 anos
- Entre 3 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Entre 11 a 15 anos
- Mais de 16 anos

#### 1.5. Função

- Auxiliar
- Assistente
- Encarregado
- Outro**

### **2. Dimensão: Felicidade**

#### 2.1. FEL1 - De forma geral, você se considera uma pessoa?

- 1- Nada feliz
- 2- Pouco feliz
- 3- Indiferente
- 4- Feliz
- 5- Muito Feliz

#### 2.2. FEL2 - Comparado com a maioria dos seus pares, você se considero uma pessoa?

- 1- Nada feliz
- 2- Pouco feliz
- 3- Indiferente
- 4- Feliz
- 5- Muito feliz

#### FEL3 – Com relação ao reconhecimento e a confiança por parte de seus superiores, você se considera?

- 1- Nada feliz
- 2- Pouco feliz

- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Feliz
- ( ) 5- Muito feliz

FEL4 – Com relação ao Ambiente Interno, como você se sente?

- ( ) 1- Nada feliz
- ( ) 2- Pouco feliz
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Feliz
- ( ) 5- Muito feliz

FEL5 - Qual seu sentimento quanto ao Desenvolvimento Pessoal?

- ( ) 1- Nada feliz
- ( ) 2- Pouco feliz
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Feliz
- ( ) 5- Muito feliz

FEL6 - Qual sua percepção referente a Remuneração percebida?

- ( ) 1- Nada feliz
- ( ) 2- Pouco feliz
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Feliz
- ( ) 5- Muito feliz

FEL7 - Ao desempenhar sua função, como se sente?

- ( ) 1- Nada feliz
- ( ) 2- Pouco feliz
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Feliz
- ( ) 5- Muito feliz

### 3. Dimensão: Valorização no Trabalho

VAL1 - Em relação ao seu relacionamento com colegas e gerentes no seu trabalho, como você se sente?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL2 - O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL3 - O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão no trabalho?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL4 - Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL5 - Em relação ao respeito a sua individualidade no trabalho, como você se sente?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL6 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

VAL7 - Com relação ao Reconhecimento e a Confiança, com se sente?

- 1- Nada feliz
- 2- Pouco feliz
- 3- Indiferente
- 4- Feliz
- 5- Muito feliz

### 3. Dimensão: Qualidade de Vida no Trabalho

ITV1- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

- 1- Nada satisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito
- 5- Totalmente Satisfeito

ITV2 - O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal?

- ( ) 1- Nada satisfeito
- ( ) 2- Pouco satisfeito
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Satisfeito
- ( ) 5- Totalmente Satisfeito

ITV3 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

- ( ) 1- Nada satisfeito
- ( ) 2- Pouco satisfeito
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Satisfeito
- ( ) 5- Totalmente Satisfeito

ITV4 - Em relação a sua carga de trabalho, como você se sente?

- ( ) 1- Nada satisfeito
- ( ) 2- Pouco satisfeito
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Satisfeito
- ( ) 5- Totalmente Satisfeito

ITV5 - Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

- ( ) 1- Nada satisfeito
- ( ) 2- Pouco satisfeito
- ( ) 3- Indiferente
- ( ) 4- Satisfeito
- ( ) 5- Totalmente Satisfeito

ITV6 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho em sua rotina familiar?

- ( ) 1- Nada satisfeito
- ( ) 2- Pouco satisfeito
- ( ) 3- Indiferente

- ( ) 4- Satisfeito
- ( ) 5- Totalmente Satisfeito

**APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ECLARECIDO  
(TCLE)**

Universidade de Caxias do Sul  
Programa de Pós-graduação em Administração  
Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado (a) respondente:

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: Felicidade, valorização e qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de empresas prestadoras de serviços contábeis, de responsabilidade do Mestrando (Ana Cecília Machado Fernandes), sob a orientação da Profa. Dra. Marta Elisete Ventura da Motta. No que tange aos benefícios deste estudo, seus resultados irão fornecer maior conhecimento sobre a temática da Felicidade, Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho e proporciona respaldo teórico para a exploração de futuras pesquisas na área.

Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido (a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra do pesquisador responsável pela pesquisa. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

Os participantes não serão identificados. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.