



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE

Lizana Ilha da Silva

**Efeitos da adaptabilidade de carreira na satisfação no trabalho:
uma análise sob a ótica do profissional de contabilidade**

Florianópolis, SC
2023

Lizana Ilha da Silva

**Efeitos da adaptabilidade de carreira na satisfação no trabalho:
uma análise sob a ótica do profissional de contabilidade**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Mestra em Contabilidade.

Orientadora: Profa. Denize Demarche Minatti Ferreira, Dra.

Florianópolis, SC
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Ilha da Silva, Lizana

Efeitos da adaptabilidade de carreira na satisfação no trabalho: uma análise sob a ótica do profissional de contabilidade / Lizana Ilha da Silva ; orientador, Denize Demarche Minatti Ferreira, 2023.

86 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Contabilidade. 2. Profissionais de contabilidade. 3. Satisfação no Trabalho (ST). 4. Adaptabilidade de Carreira (AC). 5. Work-life balance. I. Demarche Minatti Ferreira, Denize. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.

Lizana Ilha da Silva

**Efeitos da adaptabilidade de carreira na satisfação no trabalho:
uma análise sob a ótica do profissional de contabilidade**

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Ilse Maria Beuren, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Moacir Manoel Rodrigues Junior, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Vinícius Costa da Silva Zonatto, Dr.
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestra em contabilidade.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof.(a) Denize Demarche Minatti Ferreira, Dr.(a)
Orientadora

Florianópolis, SC
2023

Dedico este trabalho a todos que estiveram ao meu lado e contribuíram de alguma forma para que mais este sonho fosse realizado.

Muito obrigada!

AGRADECIMENTOS

Mais um ciclo de muitos ensinamentos e aprendizados pessoais e profissionais que termina, foram dois anos intensos que se encerra com a sensação de dever cumprido e a certeza de que cada momento vivido resultou no meu crescimento pessoal e profissional. A conclusão desta etapa só se tornou possível devido ao incentivo, compreensão e apoio de pessoas fundamentais na concretização deste sonho, a palavra que melhor define o sentimento que tenho por todos é gratidão. Em especial agradeço a:

✓ a Deus pelas bênçãos e por me mostrar que as coisas acontecem no momento certo, e que podem ser ainda melhores do que sonhamos;

✓ aos meus pais Iran e Liciane, agradeço a base sólida que tive na busca do conhecimento e por todo apoio e suporte nas idas e vindas entre Santa Maria e Florianópolis;

✓ à minha orientadora Prof.^a Dr.^a. Denize Minatti pela paciência, confiança e incentivo. Ingressar na UFSC e ser recebida por você foi um grande presente, não é à toa que você é a mãe de todos que cruzam pelo seu caminho. Muito obrigada por ter acreditado em mim, mesmo sem nos conhecermos previamente e por aceitar me conduzir nessa etapa tão importante;

✓ aos meus amigos que não me deixaram desistir, que me apoiaram mesmo que distante. De modo especial, agradeço à minha amiga Cris Krüger que foi a primeira pessoa a me incentivar e acreditar que eu poderia alçar novos voos. Obrigada por sempre estar presente me incentivando, acalmando e principalmente dividindo as tuas experiências e conhecimentos comigo;

✓ às minhas primas Viviele e Viviane e suas famílias que abriram as portas de suas casas e me auxiliaram nesse período de muitos desafios. Obrigada por todo incentivo, apoio e acolhida;

✓ aos meus colegas de mestrado, que tornaram o meu dia a dia mais alegre, ainda que de forma remota, certamente o período de isolamento social foi mais leve com os nossos encontros diários. Agradeço pelas amizades formadas, que certamente irão ultrapassar os muros da universidade e de modo especial agradeço a minha colega e amiga Marcia Andrett, gratidão pela nossa amizade e pelos diversos momentos em que pudemos dividir as nossas dificuldades e vibrar com as pequenas conquistas. Agradeço ainda, a doutoranda Katia Dalcero por todo suporte, atenção e momentos de troca de conhecimento que foram fundamentais para que eu pudesse finalizar essa etapa;

✓ aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da UFSC, em especial agradeço aos membros da banca Prof.^o. Dr.^o. Ilse Beuren e Prof. Dr. Moacir

Rodrigues que não mediram esforços em me auxiliar e colaborar para que pudesse obter um bom resultado nesta etapa. Agradeço ainda ao Prof. Dr. Vinícius Zonatto membro externo, que aceitou o meu convite e de modo especial representou a universidade da qual sou egressa (UFSM), obrigada por todas as sugestões e contribuições em melhorar ainda mais a minha dissertação. Foi um prazer e uma honra imensa contar com essa banca de excelência e poder aprender um pouco com cada um de vocês.

A todos que de alguma maneira estiveram ao meu lado e auxiliaram no meu crescimento pessoal e profissional, essa conquista não é só minha, é nossa!

A todos vocês meu muito obrigada!!!

Salienta-se que o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

*Se não puder voar, corra.
Se não puder correr, ande.
Se não puder andar, rasteje, mas continue em frente de qualquer jeito.*

(Martin Luther King)

RESUMO

O profissional de contabilidade sofreu transformações em sua forma de atuação, exigindo adaptações e capacitação para enfrentar as novas demandas do mercado. Deste modo, é necessário o desenvolvimento de competências, como a Adaptabilidade de Carreira (AC), que auxilia o profissional a autogerenciar as mudanças de carreira, e Satisfação no Trabalho (ST) que é vista como meta para as organizações e contribui para um clima favorável no local de trabalho. Neste sentido o presente estudo buscou analisar os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais de contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional. Para tanto, adotou-se como método de investigação, a pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e método de estudo *survey* com instrumento de pesquisa em forma de um questionário adaptado de Audibert e Teixeira (2015) e Soares et al. (2017). A pesquisa contou com uma amostra de 179 respostas válidas que possibilitaram a realização dos procedimentos estatísticos de mensuração e análise dos dados. Para análise dos dados foram utilizadas técnicas de análise descritiva e Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com a utilização do *software* JASP 0.16.4. Conclui-se a partir dos achados que a AC não influencia de forma direta e significativa a ST na dimensão das recompensas. Na dimensão do *work-life balance*, se identificou influência significativa, porém negativa, ou seja, os profissionais de contabilidade parecem não perceber que a AC influencia o equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal. Em relação aos efeitos mediadores da relevância social do trabalho e o relacionamento intraorganizacional se confirmou um efeito mediador entre a AC e as recompensas não se mostrando relevante na relação mediadora entre AC e *work-life balance*, portanto, pode-se entender que as recompensas influenciam de forma significativa a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais, ou seja quanto maior o nível de recompensas recebidas maior será a predisposição do trabalhador em se adaptar as mudanças profissionais. Os resultados contribuem ao preencherem lacunas identificadas na literatura, e apresentam implicações práticas às organizações na medida em que fornecem informações sobre as temáticas envolvidas. Dado que a capacidade de Adaptabilidade de Carreira (AC) dos profissionais de contabilidade e a sua satisfação refletem no desempenho organizacional e na sua capacidade de retenção de profissionais.

Palavras-chave: Profissionais de contabilidade. Adaptabilidade de Carreira (AC). Satisfação no Trabalho (ST). Recompensas. *Work-life balance*.

ABSTRACT

The accounting professional has undergone transformations in his way of working, requiring adaptations and training to meet the new demands of the market. Thus, the development of competencies is necessary, such as Career Adaptability (CA), which helps professionals to self-manage career changes, and Job Satisfaction (ST), which is seen as a goal for organizations and contributes to a favorable climate in the workplace. In this sense, the present study sought to analyze the effects of Career Adaptability (CA) on Job Satisfaction (ST) of accounting professionals, mediated by the social relevance of work and the intra-organizational relationship. To this end, it was adopted as a research method, descriptive research, with a quantitative approach and survey study method with a research instrument in the form of a questionnaire adapted from Audibert and Teixeira (2015) and Soares et al. (2017). The survey had a sample of 179 valid responses that enabled the statistical procedures of data measurement and analysis. For data analysis, descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM) techniques were used with the use of JASP 0.16.4 software. It is concluded from the findings that AC does not directly and significantly influence ST in the dimension of rewards. In the work-life balance dimension, a significant influence was identified, but negative, that is, accounting professionals do not seem to perceive that CA influences the balance between the activities performed at work and their personal life. In relation to the measuring effects of the social relevance of work and the intra-organizational relationship, it was confirmed that there was a mediating effect between AC and rewards, which was not relevant in the mediating relationship between AC and work-life balance. Therefore, it can be understood that rewards significantly influence the ability that a person has to deal with professional transitions, that is, the higher the level of rewards received, the greater the predisposition of the worker to adapt to professional changes. The results contribute by filling gaps identified in the literature, and have practical implications for organizations in that they provide information about the issues involved. Given that the Career Adaptability (CA) of accounting professionals and their satisfaction reflect on organizational performance and their ability to retain professionals.

Keywords: Accounting professionals. Career Adaptability (CA). Job satisfaction (JS). Rewards. Work-life balance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo teórico da pesquisa.....	34
Figura 2. Modelo estrutural completo.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Etapas dos miniciclos.....	24
Tabela 2. Profissionais por estado.....	37
Tabela 3. Constructos e definições.....	38
Tabela 4. Detalhamento dos constructos pesquisados.....	39
Tabela 5. Índices de ajuste dos modelos.....	41
Tabela 6. Dados demográficos dos respondentes.....	43
Tabela 7. Dados ocupacionais dos respondentes.....	44
Tabela 8. Estatística descritiva das dimensões do modelo.....	46
Tabela 9. Assertivas excluídas dos modelos.....	48
Tabela 10. Análise fatorial confirmatória (<i>confirmatory factor analysis</i>).....	49
Tabela 11. Índices de ajuste do modelo estrutural.....	50
Tabela 12. Coeficientes de caminho e significância.....	51
Tabela 13. Resumo das hipóteses, descrição e <i>status</i>	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Adaptabilidade de Carreira
CEPSH	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CF	Constituição Federal
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CNS	Conselho Nacional da Saúde
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DF	<i>Degrees of Freedom</i>
DWLS	<i>Diagonal Weighted Least Squares</i>
EAC	Escala de Adaptabilidade de Carreira
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
EUA	Estados Unidos da América
IC	Intervalo de Confiança
LTDA	Limitada
MEI	Microempreendedor Individual
ML	<i>Maximum Likelihood</i>
PR	Paraná
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RDWLS	<i>Robust Diagonally Weighted Least Squares</i>
REX	Recompensas Extrínsecas
RH	Recursos Humanos
RI	Relacionamento Intraorganizacional
RIN	Recompensas Intrínsecas
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RS	Rio Grande do Sul
RST	Relevância Social do Trabalho
SC	Santa Catarina
SRMR	<i>Standardized Root Meansquare Residual</i>
ST	Satisfação no Trabalho
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>

UFSC

Universidade Federal de Santa Catarina

WLB

Work-life balance

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.2	OBJETIVOS	19
1.2.1	Objetivo Geral	19
1.2.2	Objetivos Específicos	19
1.3	JUSTIFICATIVA.....	19
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	21
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1	PROFISSÃO CONTÁBIL E PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE	23
2.2	CARREIRA E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA (AC)	25
2.3	TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO (ST).....	28
2.3.1	Recompensas	30
2.3.2	Work-life balance	32
2.4	RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO.....	33
2.5	RELACIONAMENTO INTRAORGANIZACIONAL	34
2.6	DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELO TEÓRICO	34
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	38
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	38
3.2	ASPECTOS ÉTICOS	39
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	40
3.4	CONSTRUCTOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	41
3.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	43
3.6	TESTE DE VIÉS	44
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	46
4.1	DADOS DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS DOS RESPONDENTES.....	46
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DO MODELO	49
4.3	MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS.....	50
4.3.1	Avaliação dos modelos de mensuração	50
4.3.2	Avaliação do modelo estrutural	52
4.4	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	55
5	CONCLUSÕES E SUGESTÕES	59
	REFERÊNCIAS	62

APÊNDICE A– TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	.73
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS75
APÊNDICE C– TESTE DE FATOR ÚNICO DE HARMAN79
APÊNDICE D– ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS ASSERTIVAS81
ANEXO A – PARECER CEPESH/UFSC83

1 INTRODUÇÃO

Os ambientes de trabalho se transformaram ao longo dos anos, em relação à forma de operação das suas atividades e aos trabalhadores envolvidos, passando de conceitos e práticas predominantemente mecanicistas, que aumentaram a produtividade e a perfeição na realização das tarefas, para uma visão mais humanizada (Silva et al., 2021). Machado et al. (2019) reforçam que a globalização e os avanços tecnológicos afetaram todos os ramos profissionais, elevando a competitividade e exigindo adaptações para enfrentar e permanecer no mercado de trabalho.

A profissão contábil também tem apresentado alterações, seja no âmbito legal e tributário, societário, ou até mesmo na atuação profissional, cada vez mais ligado à tomada de decisão gerencial, o que aumenta a necessidade de contínua capacitação e atualização em resposta a estas novas demandas (Almeida & Medeiros, 2017). Assim, conforme Santana Junior et al. (2008), o profissional da área contábil não está isento deste processo de mudança de perfil exigido pelo mercado. Witt et al. (2020) chamam a atenção para o fato de que, em decorrência dos padrões internacionais de contabilidade, da globalização dos negócios e dos avanços tecnológicos a profissão contábil passou por mudanças nas suas rotinas.

As transformações exigem o desenvolvimento de novas competências, atualização contínua de conhecimentos e criação de oportunidades profissionais (Nota et al., 2014). Dentre as competências requeridas pelo mundo contemporâneo, a Adaptabilidade de Carreira (AC) se destaca pelo seu caráter constitutivo, que prevê habilidades de adaptação tanto a situações profissionais cotidianas quanto imprevisíveis (Fiorini et al., 2016). Tolentino et al. (2014) conceituam a AC como a capacidade de autorregulação para resolver problemas desconhecidos, complexos e mal definidos decorrentes das tarefas do desenvolvimento e transições da carreira e traumas de trabalho.

Desta forma, a AC é importante, uma vez que é vista como recurso para que as pessoas encontrem novas formas de pensar e planejar seu futuro profissional (Nota et al., 2014). O papel da AC foi reforçado por Dong et al. (2020) como recurso psicossocial que auxilia o indivíduo a autogerenciar as mudanças de carreiras, adaptando-se ao ambiente e a eles próprios. Rudolph et al. (2017) destacam com base nas pesquisas realizadas por Savickas que, os trabalhadores com altos níveis de AC se preparam para futuras tarefas (preocupação), assumem a responsabilidade pelo desenvolvimento de sua carreira (controle), exploram possíveis futuros e oportunidades (curiosidade) e acreditam em sua capacidade de sucesso na resolução de problemas (confiança).

Para Zanelli et al. (2013), a evolução da carreira é um processo ligado à trajetória de vida individual, a qual inclui seu percurso profissional, trata-se de um processo construído de forma dinâmica, incluindo elementos que estão associados à subjetividade, inter-relacionados aos eventos individuais e da construção institucional. Shein (1978) entendia que a carreira seria uma construção dinâmica, gerada na interação e na adaptação mútua das necessidades individuais e organizacionais, acordadas por essa interação e constituindo estruturas mais individualizadas, que contassem com a proatividade tanto da pessoa, quanto das empresas. Neste sentido, Lai Wan (2007) afirma que, a Satisfação no Trabalho (ST) necessita ser vista como meta para as organizações, pois demonstrou que lucratividade, produtividade, retenção de funcionários e satisfação do cliente estão ligadas à ela. Bowilng (2007) reforça que as empresas devem possibilitar o aumento do bem-estar e satisfação de seus empregados, a fim de não prejudicar o desempenho da organização.

Assim, a ST é vista como um indicador de bem-estar do colaborador ou como dimensão da felicidade do mesmo em relação ao local de trabalho (Kenny et al., 2016; Khomami, 2018). Para Nemteanu e Dabija (2021), a ST representa uma atitude positiva ou emoção benéfica do empregado em relação à atividade desenvolvida, valorizando o ambiente de trabalho e contribuindo para um clima favorável no local de trabalho. A ST é uma medida do grau em que o colaborador está satisfeito e feliz com o trabalho portanto, entende-se que a satisfação é maior quando o colaborador sente que tem controle sobre a tarefa que realiza (Dawal et al., 2009). A satisfação, portanto, é resultado da avaliação que o indivíduo tem sobre seu trabalho, ou a realização de seus valores por meio da atividade que exerce (Pauli et al., 2017). Lima et al. (2015) reforçam que a ST é a percepção que o funcionário tem deste, em que este representa valores individuais em relação à atividade. Para Kenny et al. (2016), a ST é resumida como a principal motivação por trás do desejo de trabalhar.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A contabilidade é importante dentro das organizações, sendo fonte de informações indispensáveis para o processo de tomada de decisão. As atividades exercidas pelos profissionais da contabilidade provocam estresse, pois mudanças ocorrem constantemente em seu campo de atuação, são exigidos curtos prazos para execução de suas atividades, além da necessidade de que estejam em constante atualização (Oliveira et al., 2015). Segundo Prabowo (2013), tais profissionais lidam com alterações constantes em suas carreiras, o que exige

contínua atualização para agir com segurança na gestão empresarial, de pessoas e da informação.

Soares et al. (2017) reforçam que a atividade contábil demanda atualização do profissional, uma vez que envolve aspectos financeiros, econômicos e tributários, além de questões gerenciais. Os mesmos autores elucidam ainda, que demandas, obrigações e responsabilidades desencadeiam desconfortos emocionais, estresses e doenças que abalam não só o desenvolvimento de suas atividades no trabalho como também sua qualidade de vida. Treter e Linn (2019) pontuam que os contadores estão entre os profissionais mais predispostos à depressão e ao estresse, por fatores como a incessante atenção e concentração exigidas, além da pressão por cumprimentos de prazos.

Neste cenário em constante mudança e adaptação dois constructos se destacam na literatura, a AC e a ST. Segundo Savickas (1997, 2013a), a AC refere-se à capacidade de lidar com transições profissionais e ajustes imprevistos impostos por mudanças nas condições de trabalho. Savickas e Porfeli (2012) afirmam que ela é desenvolvida por meio da interação entre o mundo interno e externo, onde diferentes cenários socioeconômicos influenciam seu aprimoramento. Por isso, a AC ganhou importância prática e teórica pela necessidade de adaptação das pessoas a novos contextos e condições. Já, a ST é a percepção que o funcionário tem de seu trabalho, que envolve o controle da tarefa e a realização de seus valores, sendo a principal motivação para trabalhar (Dawal et al., 2009; Kenny et al., 2016; Lima et al., 2015; Pauli et al., 2017). A ST é vista ainda, como uma variável multifatorial que engloba diversas dimensões, como salário, colegas, supervisão, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, progresso na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho, bem como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (*Work-life balance*). Esta variável é evidenciada principalmente na satisfação com os colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções (Conte et al., 2019; Cruz et al., 2022; Krishnan & Loon, 2018; Nemteanu & Dabija, 2021; Siqueira, 2008; Tamayo, 2000).

Estudos demonstram relação entre AC e ST. Zacher e Griffin (2015) encontraram que a AC tem efeito direto positivo na ST, independentemente da idade. Rudolph et al. (2017) descobriram que fatores como o gênero, idade, escolaridade e cultura influenciam a relação entre AC e resultados adaptativos. Hu et al. (2022) também acharam que a AC está associada a resultados positivos, como maior motivação e ST duradoura.

Estes resultados sugerem que a AC é importante para obter uma ST elevada e diante da escassez de pesquisas que aprofundem os constructos de AC e ST no público de profissionais de contabilidade, a presente pesquisa é guiada pelo questionamento: Quais os efeitos da

Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais de contabilidade mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional?

1.2 OBJETIVOS

Para atender a este questionamento, define-se a seguir os objetivos, geral e específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais de contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional.

1.2.2 Objetivos Específicos

A partir do objetivo geral elaboraram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar os efeitos da AC na ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e do *work-life balance*;
- b) Analisar a relação entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas e o *work-life balance*;
- c) Analisar o papel mediador da relevância social do trabalho e do relacionamento intraorganizacional.

1.3 JUSTIFICATIVA

O trabalho vem se mostrando ao longo da história como fator importante na forma de estruturação e organização das sociedades, sendo a interface pela qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo (Borges & Yamamoto, 2014). Belmouffeq (2020) corrobora ao dizer que durante muito tempo o trabalho foi considerado como uma forma simples de “ganhar a vida”, um meio de satisfazer as próprias necessidades, sem qualquer consideração pelas condições do seu exercício, mas atualmente, é visto como veículo de realização e autorrealização no qual os funcionários buscam se sentir bem.

Lopes et al. (2022) afirmam que a carreira é estudada por diferentes autores que adotam distintas terminologias e sentidos, a partir de perspectivas teóricas e epistemológica. A carreira é vista como sendo o principal componente da vida profissional e é entendida como uma jornada na qual as pessoas seguem uma trajetória tradicional ou optam por navegar pelo próprio caminho (Baruch, 2011). Para Schein (1996), carreira significa trilha ou caminho, entendida como ofício marcado por progressões e etapas no curso da profissão, associado ao modo como a vida profissional se desenvolve ao longo do tempo e como é vista. Assim, a carreira não é compreendida a partir de um rígido processo a ser seguido pelo indivíduo, mas como uma sequência de posições e de atividades realizadas por si próprio (Dutra, 2018).

Neste cenário, destaca-se o profissional da área da contabilidade. Leal e Souza (2008) afirmam que os empregadores valorizam profissionais competentes nos processos de gestão, planejamento fiscal e tributário que tenham visão ampla, profunda e articulada para identificar problemas, formular e implantar soluções, avaliar processos e buscar resultados, com comportamento ético e responsável, comprometidos com a organização e com o aprendizado contínuo. Assim, os profissionais de contabilidade além de incorporar novas competências estratégicas precisam se aperfeiçoar para atender as necessidades das empresas (Faria & Queiroz, 2009).

Diante das constantes mudanças e necessidade de adaptação para se manter no mercado de trabalho, a AC se destaca (Fiorini et al., 2016). De acordo com Savikas e Porfeli (2012), o sujeito adaptável em relação à sua carreira é aquele que demonstra preocupação a respeito de seu futuro como trabalhador, ampliação do controle pessoal sobre o destino de sua carreira, curiosidade para explorar possíveis cenários futuros e confiança na busca de suas aspirações vocacionais, em resumo as principais habilidades são: preocupação, controle, curiosidade e confiança.

De acordo com Ciliato et al. (2020), as empresas devem se preocupar não somente em manterem-se competitivas, mas em buscar desenvolver práticas de gestão humanizadas, por meio de ações que possibilitem um ambiente de trabalho agradável, promotor de saúde e que gere bem-estar ao trabalhador, que incluam ações para melhorar a comunicação entre os membros da equipe, a promoção de momentos de descontração e lazer, bem como a oferta de benefícios e recompensas para os empregados. Estas ações contribuem para a melhoria das condições de trabalho e para o bem-estar dos empregados, aumentando a produtividade e o comprometimento da equipe (Ciliato et al., 2020). Os autores destacam ainda que, o estabelecimento de ações que promovam a saúde e o bem-estar dos empregados é essencial para

o desenvolvimento de um negócio de sucesso. Belmouffeq (2020) e Keena et al. (2018) salientam que a melhoria das condições de trabalho proporciona satisfação aos trabalhadores.

Assim, a ST é essencial para as organizações pela sua relação com fatores como produtividade, alienação do trabalho, intenção de deixar o emprego, conflitos internos e acidentes de trabalho (Aslan et al., 2022). Empregados satisfeitos se envolvem mais com o trabalho. Desta forma, com o envolvimento do empregado tende a se comprometer com um alto nível de desempenho de tarefas e apresenta um envolvimento emocional com seu trabalho que leva a um aumento do comprometimento organizacional (Conte et al., 2019).

Diante do exposto, entende-se que o estudo dos efeitos da AC na ST dos profissionais de contabilidade se justifica pelo fato destes estarem inseridos em ambiente de constante mudanças que requerem contínua adaptação e, que exige maior AC e afeta significativamente a ST. De modo complementar, destaca-se nesta pesquisa, a proposta de verificar se variáveis relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional são capazes de mediar essa influência.

A carência de estudos que investiguem a AC e a ST dos profissionais de contabilidade, também releva o presente estudo e, portanto, entende-se a contribuição deste para o meio acadêmico e corporativo. No meio acadêmico destaca-se a contribuição pelo estudo da AC junto a ST em um público ainda não explorado. Estudos realizados em distintas populações e amostras evidenciaram efeito positivo entre AC e ST (Hu et al., 2022; Rudolph et al., 2017; Zacher & Griffin, 2015). Deste modo, a contribuição deste estudo se alicerça em ampliar o arcabouço teórico sobre a possível influência dos referidos construtos. No âmbito corporativo, o presente estudo colabora com o conhecimento das habilidades da AC e a influência desta na ST, resultados significativos para a gestão e melhoria contínua da profissão visto que a ST produz efeitos no desempenho do empregado, e conseqüentemente afeta o desempenho geral da organização (Nemteanu & Dabija, 2021). Magri e Meucci (2022) reforçam o fato de que clima organizacional interfere na ST que, por sua vez, influencia o desempenho da organização. Desta forma, entende-se que conhecer a ST dos empregados é importante fonte de informação para que a organização ajuste seu ambiente de trabalho e consiga proporcionar maior ST para os profissionais, o resulta em melhor desempenho para a organização.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo está estruturado em cinco capítulos, organizados de modo lógico e direto, no intuito de melhor atingir os objetivos definidos. O primeiro capítulo contemplou a

introdução do estudo, que abrange as características gerais da pesquisa, por meio da delimitação do tema, da definição do problema, objetivos geral e específicos, e, justificativa.

No segundo capítulo é apresentada a revisão bibliográfica que fundamenta o estudo, são abordados conceitos sobre profissão e profissionais de contabilidade, apresenta-se as definições e discussões a respeito dos construtos de carreira e AC e trabalho e ST além da apresentação dos constructos de relevância social do trabalho e o relacionamento intraorganizacional. Por fim, apresenta-se, as relações entre os construtos para construção das hipóteses de pesquisa, o que resulta no modelo teórico da pesquisa.

O terceiro capítulo contempla os procedimentos metodológicos do estudo, onde é apresentado o delineamento da pesquisa, a população e amostra, os constructos e instrumentos de pesquisa, os aspectos éticos e procedimentos de análise dos dados.

No quarto capítulo apresenta-se a as análises e discussões dos resultados que abrange a apresentação dos dados demográficos e ocupacionais dos respondentes, a apresentação da avaliação dos modelos de mediada e modelo estrutural e a discussão dos resultados.

No quinto capítulo são evidenciadas as conclusões, as implicações teóricas e práticas, as limitações do estudo e os direcionamentos para pesquisas futuras. Por fim, são listadas as referências utilizadas seguido dos anexos e apêndices.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresenta-se a literatura que fornece a base ao presente estudo. Inicialmente é feita uma apresentação acerca da profissão contábil e dos profissionais de contabilidade, população alvo da pesquisa. Na sequência são discutidos os conceitos e aspectos relevantes acerca dos constructos de AC, ST, relevância social do trabalho e o relacionamento intraorganizacional. Posteriormente, são apresentadas as relações entre os construtos para construção das hipóteses de pesquisa e o modelo teórico da pesquisa.

2.1 PROFISSÃO CONTÁBIL E PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE

As profissões existem pela demanda da sociedade por serviços profissionais que conseqüentemente cria um sistema para supri-la e recompensar fornecedores (Henry & Hicks, 2015). Uma profissão é caracterizada pela formação dos membros, composta de conhecimento teórico e acúmulo de habilidades (Dumitru & Voinea, 2015). Os mesmos autores afirmam ainda, que a qualificação profissional implica formação geral (teórica e prática), desenvolvimento em um meio especializado (escola ou universidade) e uma prática de trabalho efetivo (aprendizagem).

A história da profissão contábil revela que os primeiros contadores da Escócia eram associados a nobreza, sendo uma das partes mais respeitáveis da burguesia (West, 2003). A formação destes como classe profissional iniciou com o *Institute of Chartered Accountants of Scotland* – que no Brasil equivale ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC) – considerado a associação de classe mais antiga do mundo, datada de 1853 (Annisette & O’Regan, 2007). No Brasil, a contabilidade se desenvolveu com base nos países europeus e nas práticas contábeis adotadas nos Estados Unidos, entretanto, influenciada pela legislação fiscal e pelas normas emanadas do Banco Central, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), da Agência de Supervisão de Seguros, dentre outras (Witt et al., 2020). A profissão contábil foi legalizada pelo Decreto Lei nº 9.295 (Brasil, 1946), no qual foram nomeados os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) e o CFC, em que ficou estabelecido as atribuições dos contadores. Atualmente, de acordo com o CFC (2023), o Brasil conta com aproximadamente 526.451 profissionais contábeis ativos.

As reformas no sistema financeiro e o crescimento no mercado de ações resultaram na separação das normas tributárias e contábeis que culminaram na convergência das normas brasileiras aos padrões internacionais (Rodrigues et al., 2012). Em decorrência dos padrões

internacionais de contabilidade, da globalização e dos avanços tecnológicos, a profissão contábil mudou as rotinas de trabalho (Witt et al., 2020). Assim, os contadores se ajustam para atender às novas demandas, pois a atividade se tornou mais complexa e exigente (Asonitou, 2015). Nesse aspecto, conforme Lopes et al. (2021), espera-se que tais profissionais assumam papel de analista ao invés de um caráter operacional na geração de informações. Esse novo cenário criou oportunidades para os contadores desenvolverem habilidades que vão além do conhecimento técnico (Holtzmann, 2004), sendo requeridas competências como facilidade de comunicação oral e escrita (Siriwardane et al., 2015), capacidade de trabalhar em equipe, conhecimento do negócio e relacionamento interpessoal (Ahadiat & Martin, 2016), atitude positiva, opinião própria, conhecimento em tecnologia da informação, liderança e flexibilidade (Tan & Laswad, 2018).

Faria e Queiroz (2009) ressaltam que além de incorporar novas competências estratégicas, o profissional precisa se aperfeiçoar para atender as necessidades da empresa. A exigência de novas competências destes tem origem nas necessidades das empresas causadas pela economia por meio do estímulo ao comércio internacional (Ibadin & Oyakhromhe, 2010). Conforme Souza (2013), as entidades precisam de profissionais que ajudem no processo decisório, interpretando as informações e não apenas escriturando fatos. Para o autor, com o fim da contabilidade tradicional causada pelo avanço da tecnologia, a profissão se modificou, exigindo que os contadores possuam competências que são alteradas com o passar dos anos. Silva (2016) ressalta que, as organizações que antes enxergavam a contabilidade como exigência ao Fisco, mudaram seu olhar e a utilizam como ferramenta de auxílio no processo decisório. A partir disso, o profissional contábil é reconhecido como necessário para o controle de informações pelas diferentes entidades (Silva, 2016).

A profissão de contador, assim como suas especialidades sofreram mudanças oriundas das transformações do mercado, economia e legislação (Borges et al., 2014). Os mesmos autores afirmam que o contador deve, além de seguir às regras da profissão, se qualificar diariamente e reforçam que, esse profissional deve se adequar às exigências do mercado. Villas Boas (2022) afirma que contador analisa dados para gerar informações e é importante ter consciência de que suas escolhas estão sujeitas às tendências comportamentais. De Lange et al. (2013) chamam atenção para o fato de que, o valor e a importância da profissão contábil dependem de capacidade dos profissionais responderem a essas mudanças e, concomitantemente, das expectativas dinâmicas das organizações para as quais trabalham, fornecendo serviços relevantes e de valor agregado. Os profissionais de contabilidade mudam

seu foco do cálculo para a consulta, pois seus clientes confiam neles para analisar informações, apoiar decisões e fornecer conselhos estratégicos (Intuit, 2011).

Dos Santos e Oliveira (2021) alertam que o mercado contábil está mais exigente e os profissionais devem acompanhar as necessidades e os impactos frente à profissão, requerendo melhores qualificações e habilidades. Os mesmos autores destacam ainda que, para administração de uma empresa o contador tem visão analítica e crítica que se fundamenta em leis utilizando estrategicamente para cada processo contribuindo na tomada de decisão a partir das análises de mercado e demonstrações financeiras.

Assim percebe-se que, ao mesmo tempo que as mudanças promovidas pela globalização e os avanços tecnológicos exigiram adaptação de perfil do profissional de contabilidade, também levaram os indivíduos a planejarem suas carreiras, estabelecendo metas e utilizando estratégias para alcançá-las (Moura & Oliveira-Silva, 2019).

2.2 CARREIRA E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA (AC)

A diversificação de modalidades de trabalho, a emergência de novas profissões, ocorrido em meados da década de 1970 alteraram a compreensão de carreira, passando de uma visão de estabilidade para aspectos de mobilidade e transição (Ambiel, 2014). Desta forma, a relação estável baseada na troca de mão de obra por salário deu lugar a relacionamentos menos duradouros, nos quais a concepção de carreira deixa de ser uma sequência linear de empregos ou ocupações, e passa a ser denotada pelas decisões tomadas pelo próprio trabalhador, no contexto e lógica de sua própria vida (Savickas et al., 2009). A carreira é o principal componente da vida profissional e é vista como uma jornada na qual as pessoas seguem um caminho tradicional ou optam por navegar pelo próprio caminho (Baruch, 2011). Para Schein (1996), carreira significa trilha ou caminho, entendida como ofício marcado por progressões e etapas no curso de uma profissão, associado ao modo como a vida profissional de uma pessoa se desenvolve ao longo do tempo e como é visto por ela.

A AC ganhou relevância e começou a ser estudada em 1955 por Donald Edwin Super, originando-se do conceito central da Teoria de Desenvolvimento de Carreira de Super, ou seja, a maturidade de carreira (Chen et al., 2020). A maturidade de carreira foi definida como o grau em que uma pessoa estaria apta a lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional requeridas em certos estágios (Super, 1955). Segundo Ambiel (2014), esse conceito assumiu importância na teorização por ser apontado por Super (1955) como sendo o processo central do desenvolvimento vocacional. Como um recurso adaptativo, a AC nada mais é que, a capacidade

de autorregulação que é usada para resolver problemas desconhecidos, complexos e mal definidos decorrentes de tarefas de desenvolvimento de carreira, transições de carreira e traumas de trabalho (Tolentino et al., 2014). A AC permite que os indivíduos ampliem, melhorem e, finalmente, percebam o autoconceito em funções profissionais, criando assim uma vida profissional, melhorando a satisfação com a vida e construindo uma estrutura de carreira (Ginevra et al., 2018; Savickas & Porfeli, 2012).

Os estudos desenvolvidos por Super culminaram na criação da Teoria de Desenvolvimento de Carreira de Super, denominada como *Life Span/Life Space* (Ambiel, 2014). Tal Teoria explicava o desenvolvimento de carreira a partir de estratégias adaptativas para cumprir tarefas desenvolvimentais, tanto do ponto de vista longitudinal (*life span*) quanto transversal (*life space*) que considera a existência de um ciclo adaptativo, composto por um conjunto de comportamentos que objetivam a obtenção da adaptabilidade de carreira (Super et al., 1996). Ambiel (2014) destaca que os ciclos denominados como crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento, delimitavam etapas longitudinais, demarcando o processo de amadurecimento vocacional, de acordo com cada etapa do ciclo vital. Cada ciclo inclui tarefas evolutivas, denominadas de reciclagem (Ambiel, 2014). Savickas (1997) afirma que a Teoria que inicialmente possuía foco na evolução entre etapas da vida passou a considerar as influências contextuais e sociais e, especialmente, as mudanças potenciais nas ocupações que tais influências favoreceriam. Essa Teoria também afirma que o desenvolvimento profissional é influenciado por fatores biológicos, psicológicos e sociais, incluindo o ambiente familiar (Chen et al., 2020).

Por outro lado, corroborando com os estudos realizados por Super, Savickas (2013) destacou às competências comportamentais necessárias para a AC, que englobam quatro dimensões conhecidas na literatura internacional como “os quatro Cs da AC”: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). Tais dimensões representam recursos e estratégias que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras (Nota et al., 2014). A preocupação refere-se à orientação positiva ao futuro da carreira; o controle relaciona-se à capacidade de dominar as tentativas de preparação para o futuro profissional; a curiosidade denota a habilidade para explorar possíveis cenários futuros; e a confiança diz respeito à disposição para implementar os planos profissionais (Savickas, 2013). O autor aprofundou o conceito de reciclagem definido por Donald Super, o qual foi consolidado sob a denominação de miniciclos de carreira ou ciclos de AC, segmentado em cinco etapas (Tabela 1). De acordo com Savickas (2013), as transições ocupacionais marcam inícios e finais de miniciclos do

processo de adaptação, que, por sua vez, ocorrem ao longo da carreira. Neste sentido, Nota et al. (2014) verificaram que os ciclos de AC precisam ser estudados, por meio da avaliação e identificação das etapas que a pessoa se encontra bem como a verificação empírica dos correlatos dessa situação.

Tabela 1.

Etapas dos miniciclos

Etapa	Definição
Orientação	Relacionada com atividades exploratórias que favorecem o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, ou seja, um momento inicial do processo, que possibilita que o sujeito explore informações sobre si e o mundo do trabalho ajustando as duas partes. Esse conjunto é compreendido não como uma etapa dos miniciclos da carreira de adultos, mas como estágio prévio de desenvolvimento das preferências profissionais.
Exploração	Envolve ajuste dos interesses, valores e crenças da pessoa com as demandas do mundo do trabalho, ou de um trabalho específico, por meio de busca de informações de diferentes meios. Na exploração estão envolvidos também comportamentos de cristalização (engajamento em tarefas que operacionalizem suas preferências), especificação (redução das possibilidades de trabalho ou em um trabalho específico, relacionando-se ao desenvolvimento da identidade) e implementação (colocar em prática as preferências).
Estabelecimento	Consiste numa fase na qual a pessoa tem o objetivo de se tornar estável no trabalho ou ocupação específica. Pode envolver os processos de estabilização (tornar-se estável a partir da adaptação à cultura da organização), consolidação (consolidar-se em uma posição na empresa, atendendo tanto questões pessoais quanto interpessoais) e avanço (promoção na organização, mostrando-se capaz de assumir responsabilidades maiores).
Gerenciamento	Gerencia a situação para continuar na posição que ocupa, mantendo-se atualizado com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, visando sua preservação na empresa ou função, com foco na maneira com que o indivíduo procura manter sua posição. Está relacionado com características de manutenção da condição atual de forma ativa ou passiva, ou seja, apenas esperando para que nova situação apareça (aposentadoria, nova oportunidade de trabalho etc.). O gerenciamento também pode ter caráter de atualização com novos conhecimentos ou rotinas ou ainda a busca proativa por novas formas de lidar com tarefas e rotinas cotidianas.
Desengajamento	Processo de saída de um emprego visando a transição para outro ou para uma situação de carreira diferente da atual. Nessa etapa, o indivíduo se prepara para deixar o emprego e desacelera as atividades enquanto distribui suas responsabilidades para outros trabalhadores. Durante o período de desengajamento, a pessoa explora novos interesses e oportunidades em outras posições e ocupações, com caráter transicional, ou, se estiver em um momento avançado do ciclo vital, se preparar para a aposentadoria.

Fonte: Adaptado de Nota et al. (2014).

Com o rápido desenvolvimento da sociedade e da tecnologia, a adaptabilidade pessoal se destacou uma vez que, aprender a se adaptar a um mundo em mudança está se tornando condição necessária para o sucesso (Chen et al., 2020). Neste contexto, a AC auxilia os indivíduos a se adaptarem gradativamente às mudanças ao lidar com suas carreiras, o que afetará seus recursos psicológicos para o desenvolvimento da mesma e alcançará mais significado (Chen et al., 2020). A AC refere-se, em sentido amplo, à capacidade que uma pessoa tem para lidar com transições profissionais, sendo uma competência necessária no contexto atual, o qual é marcado por mudanças rápidas e muitas vezes, imprevisíveis (Savickas et al.,

2009). Duarte et al. (2010) destacam que a AC é um constructo teórico alinhado com o cenário de imprevisibilidade, rapidez e instabilidade, definido como a capacidade que alguém tem para lidar com transições na vida profissional. Segundo Savickas (1997), AC é a capacidade para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e ajustes imprevisíveis impostos por mudanças nas condições de trabalho. Mais tarde, Savickas (2013a) alterou a sua definição de AC, afirmando que é um constructo psicossocial que denota capacidade e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais.

Savickas e Porfeli (2012) afirmam que a adaptação é derivada do termo, *adapting*, traduzido como processo de adequação e consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, lidar com transições ocupacionais e se ajustar às contingências de trabalho. Nota et al. (2014) destacam que, segundo essa visão, o processo de adaptação é fomentado por cinco conjuntos de comportamentos, que formam um ciclo de que se repete à medida que mudanças são demandadas.

Percebe-se então que segundo Savickas e Porfeli (2012), a adaptabilidade desenvolve-se por meio da interação entre mundo interno e externo. Neste sentido, Fiorini et al. (2016) afirmam que a cultura e as condições do contexto influenciam seu aprimoramento. Os autores aprofundaram essa afirmação destacando que, diferentes cenários socioeconômicos apresentam níveis de capacidade de AC, fornecendo oportunidades e recursos específicos (Fiorini et al., 2016). Assim, de acordo com Farsen et al. (2017), o construto AC assumiu importância prática e teórica, pela necessidade de adaptação das pessoas a novos contextos e condições.

2.3 TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO (ST)

O trabalho é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que permite e exige diferentes olhares para sua compreensão (Neves et al., 2018). De acordo com os autores, a palavra “trabalho” é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim que segundo eles, está associada a acontecimentos históricos e que estão intrinsecamente associadas ao discurso ideológico de suas épocas (Neves et al., 2018). Sachuk e Araújo (2007) reforçam esta ideia dizendo que, se considerar que o sentido do trabalho é oriundo de uma historicidade, isto é, está em consonância com a época, com a cultura, com o modo de relacionar-se e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte.

Coutinho (2009) afirma que trabalho se refere a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. Sachuk e Araújo (2007) reforçam que, ao longo da história da evolução humana, o trabalho foi determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva. Para os autores, a humanidade se estrutura histórica e politicamente, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho. Na antiguidade clássica e na idade média, o trabalho era menosprezado e cabia aos escravos e servos (Borges & Yamamoto, 2014; Lassance & Sparta, 2003). Nunes et al. (2019) destacam que os sentidos atribuídos ao trabalho se concentravam em um polo negativo, como fardo, sofrimento e punição. A idade moderna e o surgimento do capitalismo proporcionaram e consolidaram uma mudança, sobre o trabalho e suas novas relações, relacionado a uma virtude e forma de libertação (Borges & Yamamoto, 2014; Lassance & Sparta, 2003). Com isso, de acordo com Nunes et al. (2019), sentidos positivos, tais como satisfação, realização e prazer, são atribuídos ao trabalho além dos negativos que já reconhecidos, principalmente, a fonte de sobrevivência.

Nos últimos tempos se discute a questão da aceleração e diversidade das transformações do mundo do trabalho, sobretudo aquelas concernentes e/ou decorrentes da introdução de novas tecnologias de produção, como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e novas possibilidades de produtividade (Ovejero, 2010). Discute-se de forma específica o alcance dessas transformações para uma mudança acentuada na forma de conceber o trabalho, caracterizando o surgimento de um novo um paradigma, redefinindo o lugar do trabalho na vida da sociedade e de cada indivíduo (Ovejero, 2010).

As mudanças nas formas de trabalho e emprego trazem implicações objetivas e subjetivas, já que a noção de trabalho envolve condições socioeconômicas nas quais essa atividade humana desenvolve-se, no significado, no sentido e nos valores socioculturais (Coutinho, 2009). O autor explica que as condições de trabalho são relativas às circunstâncias nas quais ele ocorre, já os significados remetem a diferentes valores e concepções sobre trabalho (Coutinho, 2009). Para Ciliato et al. (2020), a forma de trabalho imposta por essas mudanças, exige adaptação e melhoria do desempenho e tornou-se, muitas vezes, fonte de sofrimento proporcionando a degradação do ambiente e da qualidade de vida no trabalho. Assim, segundo os autores, as empresas devem se reocupar não somente em manterem-se competitivas, mas em desenvolver práticas de gestão humanizadas, por meio de ações que possibilitem um ambiente de trabalho agradável, promotor de saúde e que gere bem-estar ao trabalhador (Ciliato et al., 2020).

Neste sentido Lai Wan (2007) afirma que, a ST deve ser vista como meta para as organizações, pois demonstrou que lucratividade, produtividade, retenção de funcionários e satisfação do cliente estão ligadas à dos funcionários. Bowilng (2007) reforça que as empresas devem possibilitar o aumento do bem-estar e satisfação de seus empregados, não prejudicando o desempenho da organização. Assim, a ST é percebida como indicador de bem-estar do colaborador ou como dimensão da felicidade dele em relação ao local de trabalho (Kenny et al., 2016; Khomami, 2018). De acordo com Nemteanu e Dabija (2021), a ST representa uma atitude positiva ou emoção favorável do empregado em relação à atividade desenvolvida, valorizando o ambiente de trabalho e contribuindo assim para um clima favorável no local de trabalho.

A ST é uma medida do grau em que o colaborador está satisfeito e feliz com o trabalho portanto, entende-se que a satisfação é maior quando o colaborador sente que tem controle sobre dada tarefa que realiza (Dawal et al., 2009). A ST, portanto, é resultado da avaliação que o indivíduo tem sobre seu trabalho, ou a realização de seus valores por meio da atividade que exerce (Pauli et al., 2017). Lima et al. (2015) reforçam que a ST é a percepção que o funcionário tem deste, em que este representa valores individuais em relação à atividade. Para Kenny et al. (2016), a ST é resumida como a principal motivação por trás do desejo de trabalhar.

De acordo com Tamayo (2000), a ST é uma variável multifatorial, constituída de dimensões como salário, colegas, supervisão, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, progresso na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho. Conte et al., (2019), Cruz et al., (2022), Krishnan e Loon (2018), Nemteanu e Dabija (2021) e Siqueira (2008) reforçam que, a ST é evidenciada principalmente na satisfação com os colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Conte et al. (2019) chamam a atenção para o fato de que há evidências de que a ST também é influenciada pelo *work-life balance* (equilíbrio entre vida profissional e pessoal), pois os indivíduos ficam ressentidos com sua organização ou supervisor se o trabalho for responsável por ele passar pouco tempo com a família.

2.3.1 Recompensas

Recompensas são definidas como pagamento monetário, não monetário ou psicológico que uma organização oferece aos seus colaboradores em troca de trabalho (Bratton & Gold, 2012). Na mesma linha, Nnaji-Ihedinmah e Egbunike (2015) definiram recompensas como o agregado de benefícios que os empregados recebem de seu empregador, que são determinantes da satisfação e comprometimento. Desta forma, as recompensas representam importante

instrumento de gestão de recursos humanos na medida em que atraem, retêm e motivam os seus colaboradores assim como a sua ST, sendo a principal razão pela qual as pessoas trabalham (Mabaso & Dlamini, 2017).

Para Yapa (2002), as recompensas dos funcionários são pacotes de motivação projetados para atrair e reter força de trabalho hábil com a intenção de alcançar vantagem competitiva. A lógica por trás do uso de recompensas de funcionários como ferramentas motivacionais é que tais recompensas aumentariam os níveis de satisfação dos funcionários e, assim, melhorariam seu desempenho (Emmanuel & Nwuzor, 2021). De Nez e Beuren (2021) destacam que os sistemas de recompensas devem incentivar os funcionários de forma individual e coletiva, de modo a recompensá-los de acordo com os objetivos da organização. As recompensas são vistas ainda, como meio de satisfazer as necessidades dos funcionários, portanto devem ser desenhadas e implementadas de forma que figurem como atraentes, competitivas, flexíveis e justas (Wasiu & Adebajo, 2014). Desta forma, os sistemas de recompensa são usados para promover a lealdade, o comprometimento e o desempenho dos funcionários (Smith & Jones, 2010).

As recompensas diferem em natureza e são agrupadas em diferentes categorias, dependendo dos objetivos, uma linha comum na literatura é a categorização de recompensas em intrínsecas e extrínsecas (Emmanuel & Nwuzor, 2021). As recompensas intrínsecas são parte integrante do trabalho e são chamadas de recompensas psíquicas porque são autogeradas e experimentadas diretamente por um funcionário (Samnani & Singh, 2014). De acordo com Yapa (2002), esse tipo de recompensa é descrita como derivada do conteúdo de uma função de trabalho específica ou tarefa de trabalho. Deste modo, por natureza, as recompensas intrínsecas são inerentes ao próprio trabalho e tendem a ser subjetivas, dependendo da percepção do funcionário (Emmanuel & Nwuzor, 2021). De acordo com os autores, exemplos de recompensas intrínsecas incluem reconhecimento, responsabilidade, avanço na carreira e oportunidade de aprendizado, variedade, criatividade, autodireção, responsabilidade, *feedback* e as oportunidades de usar as próprias habilidades (Emmanuel & Nwuzor, 2021). Por outro lado, as recompensas extrínsecas compreendem as recompensas e benefícios tangíveis associados a uma determinada atividade que, na maioria das vezes, são de natureza financeira e possuem um elemento de medição objetiva (Mahaney & Lederer, 2006). Exemplos de recompensas extrínsecas incluem pagamento, bônus, benefícios, promoções, subsídios, viagens de férias, folgas e altos salários (Emmanuel & Nwuzor, 2021). No geral, sabe-se que, as organizações utilizam vários graus de combinação de recompensas intrínsecas e extrínsecas

para motivar os funcionários e, assim, estimulá-los a um desempenho superior (Emmanuel & Nwuzor, 2021).

2.3.2 *Work-life balance*

O termo *work-life balance* foi usado pela primeira vez em 1986 nos Estados Unidos da América (EUA) para descrever a tendência das pessoas em dedicarem mais tempo à atividades relacionadas ao trabalho do que a outros aspectos de suas vidas (Smith, 2010). A temática de *work-life balance* é discutida como um dos maiores desafios da sociedade moderna e nos últimos anos verificou-se um desenvolvimento significativo resultante das mudanças da sociedade e da crescente importância dos recursos humanos (RH) para as empresas (Altoé, 2014; Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

O *work-life balance* refere-se à obtenção de um grau suficiente de satisfação em casa e no trabalho (Campbell, 2000). Conforme Kalliath e Brough (2008), *work-life balance* é a percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e na vida pessoal, o que incentivará o crescimento pessoal de acordo com as prioridades da vida individual. Um equilíbrio sólido entre vida profissional e pessoal resulta em uma participação significativa e saudável em todos os aspectos da família, do trabalho, dos amigos e consigo (Barik, 2020). Para isso, o indivíduo deve ter controle e autonomia sobre onde, quando e como o seu trabalho lhe permite cumprir seus papéis e responsabilidades dentro e fora do trabalho remunerado (Visser & Williams, 2006; Yucel, 2021). Administrar melhor o tempo e atender às solicitações de familiares e amigos a dar maior atenção e dedicação à vida pessoal, tornaram-se um dos maiores desafios do trabalhador (Lima & Jesus, 2011).

As demandas relacionadas ao emprego e a necessidade de trabalhar muitas horas tornam difícil corrigir o equilíbrio entre o emprego e vida pessoal para os funcionários (Parris et al., 2008). Fatores como jornada de trabalho, distância, carga horária, falta de apoio gerencial, envolvimento, importância atribuída ao local de trabalho e, questões relacionadas ao estado civil, número de filhos e aspectos familiares como ausência de apoio familiar, contribuem para as interferências entre a rotina a família (Mcfarland, 2004). Dal e Bulgan (2021) reforçam que é importante que exista uma relação positiva entre a satisfação com o tempo de lazer, equilíbrio trabalho-vida, satisfação, motivação e qualidade de vida o que permite que as atividades de lazer sejam ainda mais importantes para os indivíduos. Allen et al. (2000) chamam atenção para o fato de que o equilíbrio trabalho-vida está relacionado com maior *performance* dos trabalhadores, satisfação e compromisso organizacional.

2.4 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO

Ao longo da história das civilizações o trabalho sempre esteve presente e foi responsável pelo desenvolvimento das sociedades, gerando conhecimento e riqueza sendo inicialmente realizado para manter a existência e sobrevivência do indivíduo (Mesquita et al., 2018). Para Stuchi (2010), o trabalho subordinado, inserido em um meio capitalista, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência, qualidade de vida e poder social àqueles que são totalmente destituídos de riquezas. Assim, o direito do trabalho e o direito ao trabalho são essenciais para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico e social (de Araújo, 2019).

A Constituição Federal (CF) determina que a ordem econômica está fundada no trabalho humano e na livre iniciativa e tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, CF). Ao tratar da Ordem Social, a Constituição estabelece que ela tem como base o primado do trabalho humano e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, CF). Neste sentido, Alves (2019) destaca a existência da responsabilidade social empresarial como um meio de valorizar o trabalho humano e garantir o cumprimento dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. A responsabilidade social empresarial é um meio de assegurar que as empresas criem e mantenham relações de trabalho responsáveis, que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Machado et al. (2019) ressaltam a importância da valorização do trabalho humano para a compreensão da ordem econômica. O autor destaca que a proteção à saúde do trabalhador é fundamental para a promoção da qualidade de vida das pessoas e para o desenvolvimento econômico e que, a valorização do trabalho humano pode ser vista como um meio de construção de uma ordem econômica mais justa e equilibrada uma vez que, a saúde do trabalhador deve ser um direito fundamental e que deve ser protegida de forma eficaz e equilibrada (Machado et al., 2019). Moraes e Oliveira (2007) corroboram dizendo que o trabalho humano não deve ser visto apenas como fator de produção, um mecanismo que serve para produzir riqueza, à qual ele não terá acesso, diga-se de passagem, ele está diretamente ligado à dignidade da pessoa humana e por isso, não deve ser analisado somente sob a ótica material, mas, sobretudo, deve estar em pauta o seu caráter humanitário.

2.5 RELACIONAMENTO INTRAORGANIZACIONAL

As organizações são formadas por pessoas que estabelecem relações e os grupos organizacionais podem ser caracterizados como um complexo sistema de relações entre indivíduos, grupos e unidades organizacionais (Santos et al.,2011). Maciel e Camargo (2015) definiram o relacionamento intraorganizacional como sendo um conjunto de interações que ocorrem entre os membros da mesma organização. Santos et al. (2011) reforçam que o relacionamento intraorganizacional se refere às relações que existem entre os membros de uma organização, incluindo aqueles relacionados com o desenvolvimento de novas ideias, o compartilhamento de recursos e o apoio mútuo.

De acordo com Santos et al. (2011), o ambiente e as estruturas internas de uma organização podem influenciar os relacionamentos intraorganizacionais e, conseqüentemente, as relações de comunicação e decisão. Além disso, diferentes fatores, como a estrutura hierárquica, tamanho, cultura organizacional, tecnologia, estruturas de comunicação e processos de tomada de decisão, podem influenciar os relacionamentos intraorganizacionais (Santos et al., 2011). Santos et al. (2011) destacam ainda, que a conexão social intraorganizacional, fornece aos funcionários uma base para a motivação e a colaboração no local de trabalho.

Para os mesmos autores, deve-se incentivar boas relações intraorganizacionais e a necessidade de encorajar a colaboração, o diálogo e a troca de conhecimentos entre os membros da organização pois elas podem ajudar a melhorar a comunicação, a tomada de decisão e a produtividade. Além disso, Maciel e Camargo (2015) destacam que os relacionamentos intraorganizacionais podem ainda, afetar o desempenho e o bem-estar dos funcionários.

2.6 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELO TEÓRICO

Estudos investigaram a existência de relação entre a AC e a ST. Zacher e Griffin (2015) verificaram se a idade dos trabalhadores mais velhos funciona como moderador da relação entre AC e ST. Os resultados mostraram que a AC tem efeito direto positivo na ST, independentemente da idade. Além disso, os resultados sugerem que os trabalhadores mais velhos devem se concentrar em melhorar sua AC, a fim de obter níveis mais elevados de ST.

Rudolph et al. (2017) examinaram a relação entre a AC e resultados adaptativos, incluindo ST. Os resultados indicaram forte relação entre a AC e os resultados adaptativos, especialmente a ST. Além disso, o estudo descobriu que alguns fatores, como o gênero, a idade,

o nível de escolaridade e a cultura, influenciam a relação entre AC e resultados adaptativos. Os resultados desta meta-análise sugerem que a AC é preditor da ST e outros resultados adaptativos.

Hu et al. (2022) examinaram os efeitos da AC na ST. A pesquisa incluiu trabalhadores de diferentes faixas etárias e níveis de experiência. Os resultados mostraram que quanto maior a AC, melhor a ST. Além disso, a AC também foi associada a maior motivação, comprometimento e ST. Estes resultados sugerem que a AC é um importante para garantir uma ST duradoura.

De modo específico, buscou-se verificar a existência de estudo que relacionem a AC aos constructos de recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e *work-life balance* momento em que não foram encontrados estudos que relacionem as temáticas de modo específico.

Desta forma, verificando uma lacuna a ser estudada e partindo das evidências de que há uma relação positiva entre AC e ST, e sabendo-se (conforme apresentado no item 2.3) que a ST é influenciada pelas recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e pelo *work-life balance* propõe-se que:

H1: A AC influencia direta e positivamente a ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas).

H2: A AC influencia direta e positivamente a ST dos profissionais de contabilidade ao nível de *work-life balance*.

H3: As recompensas (intrínsecas e extrínsecas) influenciam direta e positivamente o *work-life balance*.

Sabendo da importância do trabalho na vida das pessoas, Araujo e Gil (2020) destacaram o trabalho decente como aquele que reconhece a dignidade humana, bem como promove a valorização do trabalho humano, ou seja, é uma maneira de garantir que as relações trabalhistas sejam baseadas em princípios éticos e que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados. O autor evidenciou ainda, como o trabalho decente pode contribuir para a promoção de trabalho de qualidade, e como ele pode ser usado para promover a inclusão social, a equidade e a redução da pobreza e, por fim conclui que o trabalho decente é um conceito fundamental para a realização dos princípios de dignidade humana e valorização do trabalho. Entendendo a relevância social do trabalho conforme o item 2.4 e acreditando que a premissa de valorização do trabalho apresentada por de Araujo e Gil (2020) pode mediar a AC e ST apresenta-se:

H4: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e ST dos profissionais de contabilidade.

Especificamente apresenta-se as duas sub-hipóteses que compõem a H4:

H4a: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.

H4b: A relevância social do trabalho medeia de forma positiva a influência entre AC e o *work-life balance*.

Ozcelik (2013) explorou a importância da comunicação efetiva e do comprometimento dos funcionários para o estabelecimento de relacionamentos saudáveis e duradouros dentro da organização e verificou ainda, como a atuação superficial pode afetar negativamente o desempenho da organização, prejudicando o desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo entre os membros da organização. As conclusões levantadas sugerem que a atuação superficial pode ter um efeito negativo nas relações intraorganizacionais, prejudicando o desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo entre os membros da organização, além disso, a comunicação efetiva e o comprometimento dos funcionários são fundamentais para o estabelecimento de relacionamentos saudáveis e duradouros dentro da organização. Conforme apresentado, a boa relação intraorganizacional pode afetar o desempenho e o bem-estar dos funcionários. Deste modo, pode-se inferir que os relacionamentos intraorganizacionais também podem influenciar a AC e ST ainda que em menor grau, com isso apresenta-se:

H5: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e ST dos profissionais de contabilidade.

A seguir, apresenta-se as duas sub-hipóteses relacionadas a H5:

H5a: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.

H5b: O relacionamento intraorganizacional medeia de forma positiva a influência entre AC e o *work-life balance*.

A base do desenvolvimento das hipóteses que sustenta o modelo teórico da pesquisa, com a representação das hipóteses formuladas estão apresentadas na Figura 1.

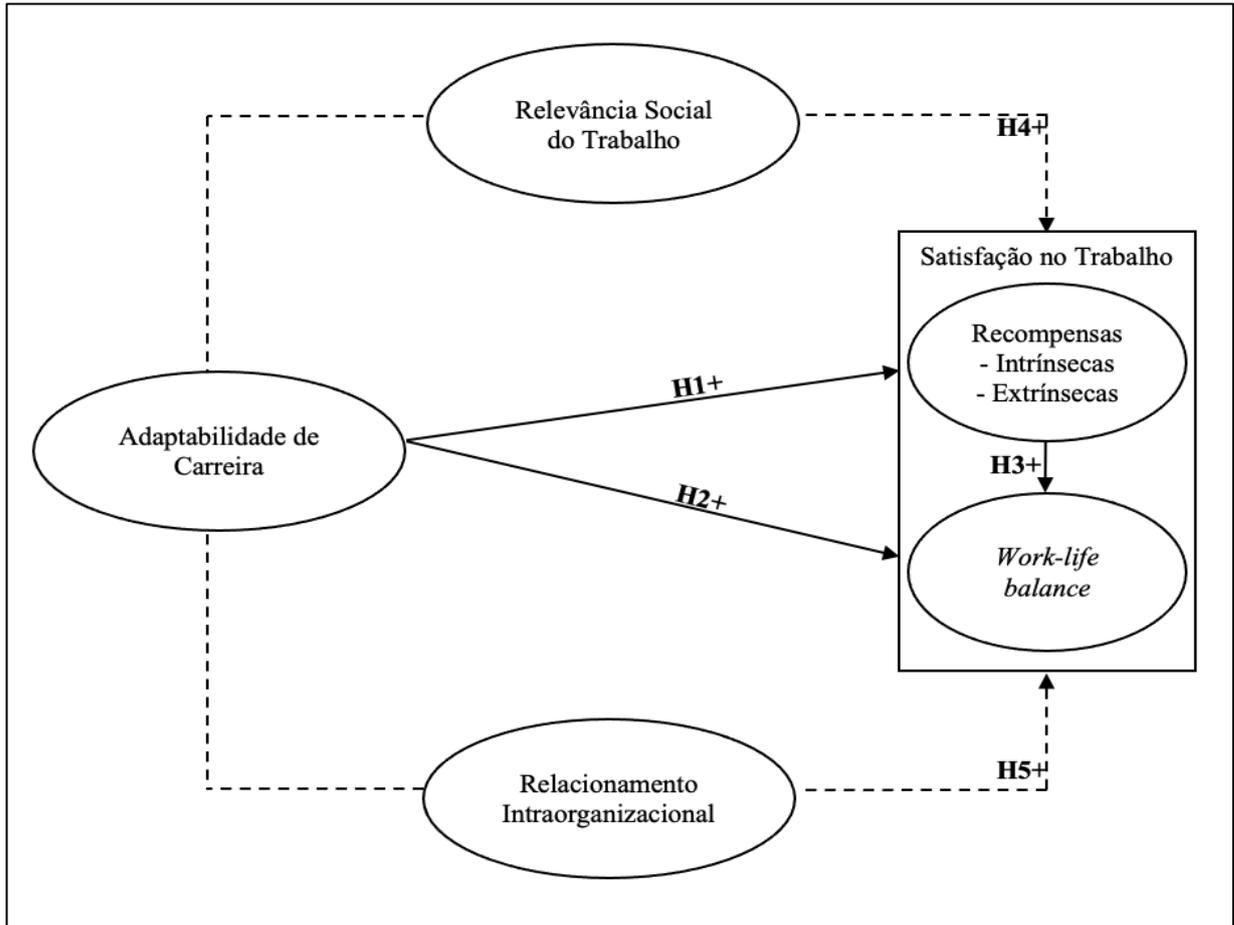


Figura 1. Modelo teórico da pesquisa.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Nota: as setas pontilhadas referem-se as hipóteses de mediação.

O modelo teórico prevê influência direta e positiva entre a AC e a ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas intrínsecas e extrínsecas (**H1**) e do *work-life balance* (**H2**). Espera-se também que a mesma influência ocorra entre os constructos da satisfação, ou seja relação direta e positiva entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas e o *work-life balance* (**H3**). De modo complementar propõe-se que os constructos de relevância social no trabalho (**H4a e H4b**) e o relacionamento intraorganizacional (**H5a e H5b**) podem mediar positivamente a influência entre AC e ST dos profissionais de contabilidade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Método é definido como o processo racional para chegar ao conhecimento ou demonstração da verdade. Silva (2003) resgata que na Grécia antiga *methodos* tinha como significado “caminho para chegar a um fim”, sendo a técnica ou recurso para viabilizar o método.

Neste capítulo é demonstrado o delineamento adotado na presente pesquisa, assim como a população e amostra, constructos e instrumento de pesquisa, aspectos éticos e, por fim os procedimentos adotados para análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Na realização desta pesquisa adotou-se como método de investigação a pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e método de estudo *survey*. Quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como descritiva pois busca descrever as características da AC e a ST de uma população específica (profissionais de contabilidade). De acordo com Gil (2017), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinada população ou estabelece relações entre as suas variáveis.

A abordagem do problema desta pesquisa é quantitativa pois se utiliza das escalas de AC e QVT para verificar as influências apresentadas no modelo teórico de pesquisa. Segundo Richardson (2011), a abordagem quantitativa estabelece uma metodologia predefinida ao respondente, reduzindo a heterogeneidade da coleta de dados, inferindo maior credibilidade aos resultados. A abordagem proposta possibilita medir as variáveis do estudo para averiguar sua influência sobre outras variáveis (Sampieri et al., 2013). Para Ramos (2013), a utilização de métodos quantitativos para análise da realidade social presente em um estudo tem o propósito de descrever e/ou comparar características de grupos sociais, realidades, contextos ou instituições e estabelecer relações causais.

A fase quantitativa, por sua vez, terá como método de estudo um *survey*, conforme Hair Jr et al. (2009) consiste em um procedimento para a coleta de dados primários a partir de indivíduos. Por fim, propõe-se como instrumento de coleta de dados, um questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas.

3.2 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto de dissertação foi submetido, em fevereiro de 2022 ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH/UFSC) que em abril de 2022 autorizou o prosseguimento da pesquisa sob o parecer 5.368.082 (Anexo A).

A pesquisa foi conduzida de acordo com o que preconiza a Resolução CNS 510/16, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa, bem como as demais normativas e legislações vigentes e aplicáveis, além da observação e cumprimento dos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei N° 13.709, de 14 de agosto de 2018) quanto ao tratamento de dados pessoais e dados pessoais (Apêndice A).

Em relação aos riscos associados à participação destaca-se que o preenchimento do instrumento não representa risco de ordem física para o respondente. Entende-se que pode ser gerado algum desconforto emocional como aborrecimento, constrangimentos ou cansaço quando o pesquisado estiver respondendo à pesquisa. Destaca-se que, o instrumento poderá evocar memórias e mobilizar sentimentos nem sempre agradáveis nos participantes. Ressalta-se ainda que, de forma remota possa ocorrer possível constrangimento pessoal e profissional caso haja quebra de sigilo das respostas apresentadas, mesmo que involuntária e não intencional.

Em quaisquer das situações descritas acima ou outras situações desconfortáveis, o respondente poderá deixar de responder ao questionário, sem qualquer prejuízo ou constrangimento, para isso, basta que o participante cesse o preenchimento que corresponde ao não envio de qualquer resposta. Em caso de dúvida sobre os procedimentos ou sobre o projeto, o respondente poderá entrar em contato com os pesquisadores a qualquer momento para receber acompanhamento e assistência.

Entende-se que colaborar com a pesquisa contribuirá para o entendimento das constantes mudanças no padrão de carreira do profissional de Contabilidade e contribuirá com maior entendimento a respeito dos constructos de AC e ST.

Destaca-se também a garantia de privacidade, de forma que os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma. Os instrumentos receberão um código individual para cada respondente, a fim de manter o anonimato dos gestores das empresas, para que se possa identificar o mesmo respondente de cada instrumento no momento de interpretação dos dados.

Os resultados agregados desta pesquisa poderão ser publicados em eventos ou revistas científicas, indicando apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome,

instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade. Após cinco anos do encerramento formal da pesquisa, os dados serão destruídos por meio de formatação das mídias.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Este estudo tem como objeto de pesquisa os profissionais de contabilidade atuantes na região sul do Brasil, composta pelos estados do Rio Grande do Sul (RS), Santa Catarina (SC) e Paraná (PR). Desta forma, a coleta abrangeu contadores, técnicos contábeis, analistas, estagiários, *trainees*, auditores, peritos, entre outros profissionais, desde que exercessem atividades profissionais ligadas aos serviços contábeis.

Como forma de estimar a população a ser pesquisada buscou-se informações disponíveis no *website* do CFC, em 09 de fevereiro de 2022 que evidencia que o número de profissionais de contabilidade nesta região era de 92.562 distribuídos entre 16.292 organizações contábeis compostas por Sociedade Ltda., MEI, EIRELI e empresário individual. Destaca-se que o CFC entende por profissionais de contabilidade apenas aqueles que possuem registro neste órgão de classe, portanto a população estimada de 92.562 profissionais limita-se a contadores e técnicos em contabilidade devidamente registrados. A Tabela 2 apresenta o número de profissionais por estado.

Tabela 2.

Profissionais por estado

Estado/ Totais	Nº de profissionais
Paraná (PR)	33.429
Santa Catarina (SC)	21.296
Rio Grande do Sul (RS)	37.837
Total de profissionais da Região Sul	92.562

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Para o cálculo do tamanho mínimo da amostra optou-se pela adoção dos parâmetros e critérios delineados por Faul et al. (2009), por meio do uso do *G*Power*, um programa de análise de poder independente para testes estatísticos comumente usados nas ciências sociais, comportamentais e biomédicas que considera as relações entre as variáveis independentes e a dependente à um nível de significância desejado e o erro aceitável. Desta forma, a amostra mínima foi determinada pelo *software* *G*Power* 3.1.9.7. A operacionalização do cálculo contou com cinco preditores (AC, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional) para a variável dependente (ST). O *software* indicou a necessidade de no mínimo 138 respostas

válidas, com confiança de 0,95 e erro de 0,05. Desta forma, as 179 respostas válidas coletadas possibilitam a realização dos procedimentos estatísticos de mensuração e análise dos dados.

A coleta dos dados foi realizada no período de 22 de junho a 22 de setembro de 2022. O questionário *on-line* foi enviado por *e-mail* para os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) dos três estados da região sul (PR, SC e RS). No total foram recebidos 186 questionários respondidos. Todos os questionários recebidos foram revisados. Para tanto, considerou-se um total de 179 respostas válidas, que foram consideradas para análise na pesquisa, a exclusão de 6 questionários se fez necessária visto que tais respondentes não pertenciam a região sul do Brasil e um participante não concordou em participar da pesquisa.

3.4 CONSTRUCTOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA

O modelo teórico da presente pesquisa é composto por quatro constructos: AC, relevância social do trabalho, relacionamento intraorganizacional e ST. A fim de facilitar o entendimento, os constructos e as respectivas definições apresentadas na seção 2 são resgatados e estão sintetizados na Tabela 3.

Tabela 3.

Constructos e definições

Constructo	Dimensão	Definição	Autores
Adaptabilidade de Carreira (AC)		Capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais.	Savickas et al. (2009)
Satisfação no trabalho (ST)	Recompensas Extrínsecas	São recompensas e benefícios tangíveis associados a uma determinada atividade que, na maioria das vezes, são de natureza financeira e possuem um elemento de medição objetiva.	Mahaney e Lederer (2006)
	Recompensas Intrínsecas	São inerentes ao próprio trabalho e tendem a ser subjetivas, dependendo da percepção do funcionário.	Emmanuel e Nwuzor (2021)
	<i>Work-life balance</i>	Diz respeito a percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal, o que incentivará o crescimento pessoal de acordo com as prioridades da vida individual.	Kalliath e Brough (2008)
Relevância Social do Trabalho		O direito do trabalho e o direito ao trabalho são essenciais para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico e social.	de Araujo (2019)
Relacionamento Intraorganizacional		Conjunto de interações que ocorrem entre os membros da mesma organização.	Maciel e Camargo (2015)

Fonte: elaborado pela autora (2023).

O questionário utilizado para mensurar os constructos foi elaborado com base em estudos anteriores. Na Tabela 4 apresenta-se o detalhamento dos constructos, definidos com base em estudos anteriores.

Tabela 4.
Detalhamento dos constructos pesquisados

Escala	Constructo		Nº de assertivas	Fatores	Autores
Escala de Adaptabilidade de Carreira	Adaptabilidade de Carreira (AC)		24	- Preocupação - Controle - Curiosidade - Confiança	Audibert e Teixeira (2015)
Escala de Qualidade de Vida no Trabalho	Satisfação no trabalho (ST)	Recompensas Extrínsecas (REX)	16	- Recompensas financeiras - Condições de trabalho	Malhotra et al. (2007)
		Recompensas Intrínsecas (RIN)	15	- Uso e desenvolvimento de capacidades - Oportunidade de crescimento e segurança	
		<i>Work-life balance</i> (WLB)	6	- Trabalho e espaço total de vida	Kalliath e Brough (2008)
	Relevância Social do Trabalho (RST)		6	- Relevância social do trabalho	de Araujo (2019)
	Relacionamento Intraorganizacional (RI)		14	- Integração social na organização - Constitucionalismo	Maciel e Camargo (2015)

Fonte: elaborado pela autora (2023).

O primeiro bloco de questões foi composto pela Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (*Career Adapt-Abilities Scale* de Savickas & Porfeli, 2012) – versão sustentada em Audibert e Teixeira (2015). Audibert e Teixeira (2015) adequaram a EAC ao “português brasileiro”, em virtude de problemas detectados na primeira versão, e testaram a estrutura fatorial do instrumento por meio da análise fatorial confirmatória. A EAC foi avaliada mediante a resposta do quanto a pessoa acredita ter desenvolvido cada habilidade, numa escala de frequência de cinco pontos, que varia de “nunca” (1) a “muito frequentemente” (5).

O segundo bloco de questões foi formado pelas assertivas que compõem a Escala de QVT de Walton (1973) – versão adaptada por Soares et al. (2017) que realizaram ajustes ao modelo original. As assertivas foram avaliadas de acordo com a percepção do respondente frente a sua QVT, para isso foi utilizada uma escala *Likert* de 5 pontos para avaliar a QVT dos profissionais investigados que varia de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (5). As 57 assertivas que compõem os oito fatores da escala de QVT (compensação justa e

adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total e relevância social no trabalho) foram redistribuídas nos constructos de ST, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional com base nas definições apresentadas pelos autores citados na Tabela 2. Por fim, o terceiro bloco contemplou doze questões referentes aos dados demográficos e ocupacionais que visaram identificar o perfil dos respondentes. O instrumento de pesquisa é apresentado no Apêndice B.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise estatística de frequência e percentuais teve como finalidade caracterizar a amostra e descrever o perfil dos profissionais pesquisados. A estatística descritiva foi utilizada para resumir e sumarizar os resultados coletados, para isso calculou-se os valores mínimo, máximo, mediana, média, razão e desvio padrão para as variáveis e constructos pesquisados através do *software SPSS Statistic*. Com a finalidade de mensurar as relações de influência entre os constructos pesquisados utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*), modelo estatístico que explica as relações existentes entre múltiplas variáveis (Hair Jr. et al., 2009). Com base nesses autores, essa modelagem combina a análise de regressão múltipla com a análise fatorial, o que reforça a escolha deste.

Para estimação e aplicação da análise de equação estrutural empregou-se o método *Robust Diagonal Weighted Least Squares* (DWLS) por meio da utilização do *software JASP* 0.16.4. A estimativa pelo DWLS fornece cargas fatoriais, erros padrão, correlações e parâmetros mais precisos, apresenta um modelo de ajuste mais robusto e parcimonioso, especialmente quando a base de dados e os pressupostos da normalidade não são atendidos (Míndrilã, 2010). A distribuição de normalidade foi verificada por meio do Teste de *Shapiro-Wilk*, que é recomendado para amostras com menos de 2000 observações (Shapiro & Wilk, 1965). Auferiu-se um P-value de Shapiro-Wilk <0,05 o que indica uma distribuição não normal dos dados o que reforça a utilização do método DWLS.

A construção do modelo estrutural da pesquisa utilizou procedimentos para avaliar a confiabilidade e ajuste do modelo estrutural. Como as escalas foram amplamente utilizadas em diferentes contextos, e validadas no contexto internacional e nacional, se aplicou a *confirmatory factor analysis* (CFA) e de confiabilidade por meio do Ômega de McDonald e Alfa de Cronbach. Os índices de ajustes utilizados para CFA e avaliação do modelo estrutural são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5.
Índices de ajuste dos modelos

Indicador	Descrição	Valores de referência	Autores
χ^2	Qui-quadrado	Indica a discrepância entre o modelo proposto pelo pesquisador e o modelo sugerido pelos dados da amostra.	p-valor > 0,05
$(\chi^2/d.f.)$	d.f. = <i>Degrees of Freedom</i> Qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade	Como o qui-quadrado é sensível ao tamanho da amostra, sua análise somente faz sentido quando os graus de liberdade são considerados.	Entre 1 e 3 = bom ajuste Até 5 = ajuste razoável
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i> Raiz quadrada da média dos quadrados dos erros de aproximação	Mostra a qualidade de ajuste do modelo à matriz de covariância da amostra, tendo em conta os graus de liberdade.	< 0,06 (IC 90%) Os limites dos RMSEA devem ser menores que 0,10 com intervalo de confiança de 90%.
CFI	<i>Comparative Fit Index</i> Índice de comparação de ajuste	Mostra se, e em que medida a qualidade do ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo de base.	> 0,95
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i> Índice de <i>Tucker-Lewis</i>		
SRMR	<i>Standardized Root Meansquare Residual</i> Raiz quadrada média residual padronizada	Resume as diferenças entre as correlações observadas e ajustadas.	<0,06 ou < 0,08

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Em relação à AC, após os testes das variáveis individuais, optou-se por utilizar seu escore geral (média) em detrimento de suas quatro dimensões. Análises preliminares indicaram resultados similares e por simplicidade, já que o objetivo da pesquisa não é detalhar associações específicas das dimensões com as demais variáveis, optou-se por trabalhar como constructo de 1ª ordem. Em relação a ST, se esclarece que o constructo não pode ser tratado como sendo de 2ª ordem por possuir apenas 3 fatores, para ser tratada como segunda ordem tem que possuir no mínimo 4 fatores.

3.6 TESTE DE VIÉS

O método de coleta de dados e a amostra utilizada pode levar a vieses na pesquisa assim, buscando mitigar esses riscos foi investigado o viés do método comum (*Common Method Bias* - *CMB*).

De acordo com Podsakoff et al. (2003), o viés do método comum corresponde a uma fonte de erros de medição que pode influenciar as medidas utilizadas na pesquisa e os relacionamentos entre medidas de diferentes constructos, podendo ocasionar modificações nos resultados das pesquisas. Os autores destacam que este tipo de viés é geralmente encontrado em estudos que coletam seus dados utilizando uma mesma fonte em um mesmo período (Podsakoff et al., 2003), como é o caso dessa pesquisa. A fim de reduzir o viés do método comum foi informado ao respondente a garantia do seu anonimato. Além disso, eles foram alertados de que não existe resposta certa ou errada, e que a resposta dada pelo respondente deveria exprimir a sua percepção sobre o ambiente de trabalho da organização ao qual ele estava inserido. Para verificar se os dados estão afetados pelo viés do método comum, foi realizado o teste de fator único de Harman (Podsakoff et al., 2003). Com a execução do teste verificou-se que nenhum fator isolado representou individualmente mais de 50% da variância, conforme recomendado por Podsakoff et al. (2003). O primeiro fator explicou apenas 17,62% da variância total, o que permite concluir que os dados da pesquisa não apresentam limitações quanto ao viés do método comum, o resultado detalhado é apresentado no Apêndice C.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se os dados demográficos e ocupacionais dos profissionais pesquisados, que visa identificar seus perfis. Na sequência apresenta-se a análise da estatística descritiva das variáveis, a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) que visa validar o modelo proposto e, por fim, apresenta-se a discussão dos resultados obtidos.

4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS DOS RESPONDENTES

Como forma de identificar a amostra estudada, foram feitas perguntas que buscaram verificar os dados demográficos dos profissionais de contabilidade (Tabela 6).

Tabela 6.

Dados demográficos dos respondentes

Sexo	Nº	%	Estado civil	Nº	%
Feminino	112	63	Solteiro (a)	67	37
Masculino	67	37	Casado (a)	93	52
Total	179	100	Divorciado (a)	10	6
			Outro	09	5
			Total	179	100
Faixa etária	Nº	%	Escolaridade	Nº	%
Até 20 anos	4	2	Nível técnico	7	4
De 21 a 25 anos	14	8	Superior completo	62	35
De 26 a 30 anos	38	21	Especialização	64	36
De 31 a 40 anos	58	32	Mestrado	26	15
De 41 a 50 anos	36	20	Doutorado	12	7
Acima de 50 anos	29	16	Outro	08	4
Total	179	100	Total	179	100

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Em relação ao sexo observou-se que dos 179 pesquisados, 112 (63%) são do sexo feminino enquanto 67 (37%) são do sexo masculino. Esse resultado destoa da população disponível no *website* do CFC em 09 de fevereiro de 2022, que do total de 92.562 profissionais de contabilidade atuantes na região sul, 56% (51.958) são do sexo masculino e 44% (40.604) são do sexo feminino. Neves (2018) salienta que, o aumento da representatividade da mulher na área contábil é oriundo das conquistas femininas na educação, política, no mercado de trabalho e nas diferentes modificações que o setor contábil vem passando e que, inclusão, permanência e evolução da mulher se destacam.

Em relação a idade, observou-se que a faixa etária predominante dos profissionais pesquisados situa-se entre os 31 aos 40 anos (32%) destacando-se maior representatividade de

profissionais de meia idade. Profissionais mais jovens com faixa etária entre 26 e 30 anos também se destacam, representando 21% da amostra. Além disto, chama atenção o fato de que 20% dos profissionais possuem idade entre 41 e 50 anos e, 16% da amostra, (29 profissionais) possuem idade superior a 50 anos, o que denota que os profissionais estão trabalhando por mais tempo na área. Quanto ao estado civil dos respondentes, 93 profissionais (52%) são casados enquanto 67 (37%) são solteiros, destaca-se que dos 9 pesquisados classificados como outros 8 possuem união estável e um participante declarou ser viúvo.

No que se refere a formação, verificou-se que 172 profissionais possuem formação em ciências contábeis sendo três deles com segunda formação, dois em direito e um em economia, os demais (7) atuam na área contábil, mas possuem outra formação como administração e direito. Quando questionados sobre o último nível de escolaridade 64 profissionais (36%) afirmaram possuir especialização e 22% dos profissionais possuem mestrado ou doutorado o que evidencia que há a preocupação com a busca pelo conhecimento que acaba refletindo em um aumento no nível de formação deles. Ainda, observa-se que 4% dos profissionais atuantes na área contábil cursam nível superior o que evidencia que muitos discentes ingressam no curso superior e no decorrer da formação se inserem no mercado de trabalho.

Com o intuito de identificar os dados ocupacionais dos respondentes, foram feitas cinco perguntas que são apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7.

Dados ocupacionais dos respondentes

Ramo de atividade da organização	Nº	%	Cargo que ocupa na organização	Nº	%
Serviço público	31	17	Contador (a)	77	43
Escritório contábil	97	54	Profissional de dep. contábil	36	20
Empresas privadas	27	15	Profissional de dep. de pessoal	14	8
Prestação Serv./Consultoria/Auditoria	12	7	Profissional de dep. fiscal	10	6
Docência	7	4	Professor (a)	12	7
Outro	5	3	Auditor (a)	11	6
Total	179	100	Outro	19	10
			Total	179	100
Tipo de vínculo profissional	Nº	%	Remuneração (Salários-Mínimos)	Nº	%
Contratado (a) CLT	94	53	Até 3 SM	61	34
Terceirizado (a)	8	4	De 3 a 5 SM	47	26
Sócio/Proprietário/ Empresário (a)	45	25	De 5 a 10 SM	46	26
Concursado (a)	32	18	Mais de 10 SM	25	14
Total	179	100	Total	179	100
Tempo que trabalha na organização	Nº	%			
Até 1 ano	24	13			
De 1 a 3 anos	32	18			
De 3 a 5 anos	24	13			
De 5 a 10 anos	30	17			
De 10 a 15 anos	17	9			

De 15 a 20 anos	25	14
Acima de 20 anos	27	15
Total	179	100

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Quando perguntados sobre o ramo de atividade das empresas na qual os profissionais trabalham, mais da metade dos profissionais (54%) afirmaram atuar em escritórios de contabilidade, 31 profissionais (17%) atuam no serviço público, destacou-se com uma das áreas de menor atuação a docência, com 7 profissionais (4%). Em relação ao tipo de vínculo profissional destacam-se os profissionais com contrato CLT, 94 profissionais (53%), ou seja, são aqueles profissionais que possuem seus direitos trabalhistas assegurados pela Lei de Consolidações Trabalhistas, estando incluso neste percentual um servidor público que possui seu contrato regido por esta lei. Na sequência, destaca-se os empresários(as)/sócios(as) e/ou proprietários(as), que corresponde a 25% da amostra (45 profissionais) e os profissionais concursados que correspondem a 18% da amostra estudada.

Em relação ao tempo de atuação profissional, percebe-se que 32 profissionais (18%) possuem de 1 a 3 anos de atuação na área destaca-se ainda, 30 profissionais (17%) que possuem de 5 a 10 anos de atuação. Além disto observa-se que 27 profissionais (15%) possuem mais de 20 anos de atuação o que pode estar relacionado ao número de profissionais com elevada faixa etária que acaba refletindo diretamente ao tempo de atuação em uma mesma organização.

Em relação ao cargo que os profissionais ocupam na organização, destaca-se o cargo de contador com 43% dos profissionais além dos que ocupam os departamentos de contabilidade, pessoal e fiscal que correspondem respectivamente a 20%, 8% e 6% e estão divididos em cargos de auxiliar, assistente, analista e chefia. Em relação a remuneração média dos pesquisados percebe-se que 47 profissionais (26%) recebem de 3 a 5 salários-mínimos (R\$ 1.212,00- SM nacional do ano de 2022) e 26% (46) profissionais recebe entre 5 e 10 salários-mínimos demonstrando que a grande maioria os pesquisados recebem uma remuneração superior a R\$ 3.500,00. De modo complementar, destaca-se 25 profissionais (14%) que recebem mais de 10 salários-mínimos, ou seja, possuem uma remuneração superior a R\$ 12.000,00.

Complementarmente, questionou-se a respeito do tamanho da cidade em que os profissionais trabalhavam, momento em que se auferiu um total de 59% dos profissionais que trabalham em uma cidade de grande porte (com população superior a 100 mil habitantes), seguido de 56 profissionais (31%) que trabalham em cidades de médio porte, com população entre 20 mil e 100 mil habitantes, o que pode justificar a remuneração recebida pelos profissionais.

De modo geral, verificou-se que a amostra pesquisada é composta por mulheres,

casadas, entre 31 e 40 anos, que possuem especialização concluída. Na sua maioria atuam em escritórios de contabilidade ou no serviço público por um período entre 1 e 10 anos, auferindo uma remuneração mensal entre 3 e 10 salários-mínimos.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DO MODELO

A fim de analisar as dimensões do modelo estudado as respostas obtidas foram submetidas à estatística descritiva (Tabela 8).

Tabela 8.

Estatística descritiva das dimensões do modelo

Constructo	Dimensão	Itens	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
AC	Preocupação	6	1	5	4,21	0,615
	Controle	6	1	5	4,28	0,490
	Curiosidade	6	1	5	4,18	0,615
	Confiança	6	1	5	4,45	0,460
ST	REX	16	1	5	3,20	0,415
	RIN	15	1	5	3,44	0,534
	WLB	6	1	5	2,81	0,510
RST		6	1	5	3,05	0,771
RI		14	1	5	2,97	0,353

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Nota: N válido = 179.

A partir da Tabela 8, nota-se que a variação de resposta as assertivas de cada constructo variaram entre 1 (nunca ou discordo totalmente) e 5 (muito frequentemente ou concordo totalmente), o que demonstra coerência nas respostas obtidas, visto que se trata da percepção de cada indivíduo frente as assertivas apresentadas em cada dimensão. Em relação a média, percebe-se as dimensões referente a AC apresentaram valores superiores a 4, demonstrando alto nível de frequência de desenvolvimento de cada habilidade apresentada nas assertivas. Em relação a ST, destaca-se o constructo de *work-life balance* que apresentou menor média (2,81) já, em relação aos constructos mediadores, verifica-se que o relacionamento intraorganizacional apresentou a menor média (2,97).

Em relação ao desvio padrão, verifica-se que o constructo de relevância social do trabalho foi o que apresentou maior valor (0,771) o que denota que maior homogeneidade nas respostas às assertivas que compõem o mesmo. Em contrapartida, o constructo de relacionamento intraorganizacional foi o que apresentou menor desvio padrão (0,353), denotando a diferença de percepção dos indivíduos frente ao desenvolvimento das habilidades

apresentadas. De modo complementar, apresenta-se no Apêndice D a estatística descritiva de cada uma das assertivas que compõem as dimensões do modelo de pesquisa.

4.3 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Nesta seção, demonstram-se os resultados obtidos na Modelagem de Equações Estruturais. Inicialmente avalia-se o Modelo de mensuração, buscando analisar a validade e confiabilidade do modelo, posteriormente avalia-se o Modelo Estrutural, com a finalidade de analisar a significância estatística e a relevância dos coeficientes de caminho além das relações de mediação presente no modelo.

4.3.1 Avaliação dos modelos de mensuração

A *confirmatory factor analysis* (CFA) foi realizada por meio de quatro modelos que comprovaram as boas propriedades psicométricas dos modelos de medidas. A análise foi implementada pela utilização do *software* JASP 0.16.4 por meio da implementação de uma matriz de correlação policórica e os resultados foram extraídos pelo método dos mínimos quadrados robustos ponderados na diagonal (RDWLS - *robust diagonally weighted least squares*). Este método de extração foi empregado uma vez que há itens no modelo de medida que são pontuados em uma escala *Likert* de 5 pontos, sendo o mesmo mais adequado para análise de variáveis ordinais uma vez que fornece parâmetros estimados mais precisos quando comparados com outros métodos de estimação baseados em dados intervalares (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016).

Inicialmente foram testados os modelos originais, após análise verificou-se com base nas cargas fatoriais de cada assertiva a necessidade de exclusão de algumas delas por apresentarem valores abaixo de 0,40 pois, de acordo com Figueredo Filho e Silva Júnior (2010), cargas fatoriais superiores a 0,40 apresentam explicação mínima e suficiente do item ao modelo. Ainda, justifica-se a exclusão das assertivas com cargas fatoriais abaixo de 0,40 pela aplicação do instrumento de pesquisa em uma amostra específica (profissionais de contabilidade da região sul do Brasil) que não condiz com a população estudada por Audibert e Teixeira (2015) e Soares et al (2017), o que pode resultar em uma necessidade de ajuste. As assertivas excluídas dos modelos são apresentadas na Tabela 9.

Tabela 9.
Assertivas excluídas dos modelos

Constructo	Assertiva	Carga fatorial
Adaptabilidade de Carreira (AC)	PRE1. Penso sobre como será o meu futuro.	0,194
	CON9. Assumo responsabilidade pelos meus atos.	0,248
Satisfação no trabalho (ST)	REX27. O trabalho que desempenho deveria ter remuneração mais justa.	0,341
	REX29. Existe desigualdade salarial no meu trabalho.	0,267
	REX30. Tenho que fazer outras atividades fora da empresa para complementar minha renda.	0,358
	REX31. Recebo benefícios na área da saúde e alimentação.	0,227
	REX34. Minha jornada de trabalho não está de acordo com minha capacidade física.	0,343
	REX37. Existem fatores físicos que interferem no desempenho de minhas atividades.	0,270
	REX39. Passo muitas horas sentado.	0,119
	REX40. Há desgaste físico.	0,358
	RIN41. Desempenho habilidades complexas de nível elevado.	0,214
	RIN43. Não tomo iniciativa nem exponho minha opinião pessoal.	0,123
	RIN44. Tenho oportunidades de desempenhar as atividades da maneira que me convier.	0,297
	RIN45. Executo as tarefas de forma suficiente para indicar se as estou realizando bem ou mal.	0,112
	RIN46. Concluo todas as atividades por mim iniciadas.	0,072
	RIN55. Tenho medo de ser demitido.	0,242
WLB73. Levo quase sempre trabalho para casa.	0,161	
Relevância Social do Trabalho (RST)	RST81. Meu trabalho é sem sentido na grande maioria das vezes.	0,366
Relacionamento Intraorganizacional (RI)	RI56. Necessito da cooperação de outras pessoas.	0,296
	RI60. Me sinto desvalorizado pelos meus superiores.	0,358
	RI61. Não pergunto ou converso com outras pessoas.	0,279
	RI66. Minha rotina me obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas.	0,260
	RI68. Minhas tarefas são simples e repetitivas.	0,258
	RI69. Todas minhas atividades são cronometradas.	0,180

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Após a exclusão das assertivas com carga fatorial abaixo de 0,40 foram mensuradas as propriedades psicométricas dos modelos, sendo avaliados pelos seguintes índices: *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) com Intervalo de Confiança (IC) a 90%, *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Standardized Root Meansquare Residual* (SRMR) e Qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade (x^2/df). Valores maiores que 0,95 podem ser considerados adequados para CFI e TLI, e valores menores que 0,06 para RMSEA (sendo o limite superior inferior a 0,10) e abaixo de 0,06 ou 0,08 para SRMR (Araújo et al, 2022; Brow, 2006; Schermelleh-Engel et al., 2003). Ainda, segundo os mesmos autores, valores abaixo de 3,00 podem ser considerados como adequados na interpretação do x^2/df (Araújo et al, 2022; Brow, 2006; Schermelleh-Engel et al., 2003). Os resultados encontrados são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10.

Análise fatorial confirmatória (confirmatory factor analysis)

Medidas	AC	ST	RST	RI
χ^2 : qui-quadrado	240,356	269,832	3,963	14,093
(df): graus de liberdade	209	209	5	20
Razão: $\chi^2 / (df)$	1,150	1,291	0,792	0,704
p-valor χ^2	0,067	0,003	0,555	0,826
CFI	0,992	0,984	1,000	1,000
TLI	0,991	0,982	1,006	1,025
SRMR	0,083	0,084	0,040	0,054
RMSEA	0,029	0,040	0,000	0,000
(IC 90%)	(0,000 - 0,045)	(0,025 - 0,054)	(0,000 - 0,092)	(0,000 - 0,040)
Ômega de McDonald	0,911	0,904	0,824	0,775
(IC 95%)	(0,892 - 0,930)	(0,883 - 0,924)	(0,784 - 0,865)	(0,725 - 0,825)
Alfa de Cronbach	0,909	0,901	0,818	0,767
(IC 95%)	(0,888 - 0,927)	(0,879 - 0,921)	(0,772 - 0,857)	(0,712 - 0,814)

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Nota: AC= adaptabilidade de carreira; CFI= *comparative fit index* (índice de ajuste comparativo); df= *degrees of freedom* (graus de liberdade); IC= intervalo de confiança; RMSEA= *root mean square error of approximation* (raiz quadrada da média do erro de aproximação); ST= satisfação no trabalho; SRMR= *standardized root mean residual* (raiz quadrada média dos resíduos padronizada); TLI= *Tucker-Lewis index*; χ^2 = teste qui-quadrado.

A Tabela 10 indica que as estatísticas de RMSEA apresentaram valores desejados entre 0,06 e 0,08, com IC de 90%, e as demais estatísticas também indicaram valores satisfatórios, como o CFI > 0,95 e TLI > 0,95 para os quatro modelos. Em relação ao SRMR dois modelos apresentaram valores dentro do esperado <0,008 e dois (AC e ST) acabaram ultrapassando em 2/3 décimos a marca esperada, ainda sim, entende-se com base nas demais estatísticas que tal resultado não compromete os modelos. Ainda a consistência interna da medida que foi avaliada por meio dos coeficientes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald que de acordo com os preceitos apresentados por Trizano-Hermosilla e Alvarado (2016) devem apresentar um valor mínimo de 0,70 para que o modelo possa ser considerado adequado. Pode-se observar na Tabela 9 que os quatro modelos apresentaram consistência interna superior a 0,7 em ambos os coeficientes o que reforça a adequação e confiabilidade dos modelos.

4.3.2 Avaliação do modelo estrutural

Após a exclusão das assertivas (Tabela 9) com baixa carga fatorial, com base no protótipo inicialmente proposto (Figura 1) prosseguiu-se com a análise das medidas de ajuste da modelagem por equações estruturais, a fim de verificar se o modelo proposto apresenta as medidas de ajuste estatístico necessários para ser considerado aceito. A estimação do modelo se deu por meio da máxima verossimilhança (*Maximum Likelihood* - ML). A Tabela 11 apresenta os valores encontrados na mensuração.

Tabela 11.

Índices de ajuste do modelo estrutural

Medidas	Valor encontrado	Valor de referência
χ^2 : qui-quadrado	2799,001	
(df): graus de liberdade	1528	
Razão: $\chi^2 / (df)$	1,831	Entre 1 e 3 = bom ajuste
p-valor χ^2	<0,001	p-valor > 0,05
CFI	0,715	> 0,95
TLI	0,702	
RMSEA (IC 90%)	0,068 (0,064 - 0,072)	< 0,06 (IC 90%) Os limites devem ser menores que 0,10 com IC de 90%.

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Nota: CFI= *comparative fit index* (índice de ajuste comparativo); df= *degrees of freedom* (graus de liberdade); IC= intervalo de confiança; RMSEA= *root mean square error of approximation* (raiz quadrada da média do erro de aproximação); TLI= *Tucker-Lewis index*; χ^2 = teste qui-quadrado.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 11, pode-se verificar que a razão: $\chi^2 / (df)$ apresentou o valor de 1,831 e que denota que o modelo possui adequado ajuste. Ainda se percebe que os índices de CFI e TLI (0,715 e 0,702) apresentaram ajuste um pouco abaixo do esperado, inferior a 0,95. Em relação ao valor apresentado RMSEA (0,068) percebe-se um resultado pouco acima do esperado (<0,06), mas entende-se que não há prejuízo ao modelo uma vez que os limites superior e inferior se encontram dentro do es padrão esperado.

Conforme descrito na Tabela 10, todos os índices respeitam o parâmetro indicado pela literatura, sendo seguro analisar a relação entre os constructos e os indicadores por meio dos coeficientes de caminho, cujos valores estão expostos no modelo estrutural completo (modelo de medida + modelo estrutural) é apresentado na Figura 2.

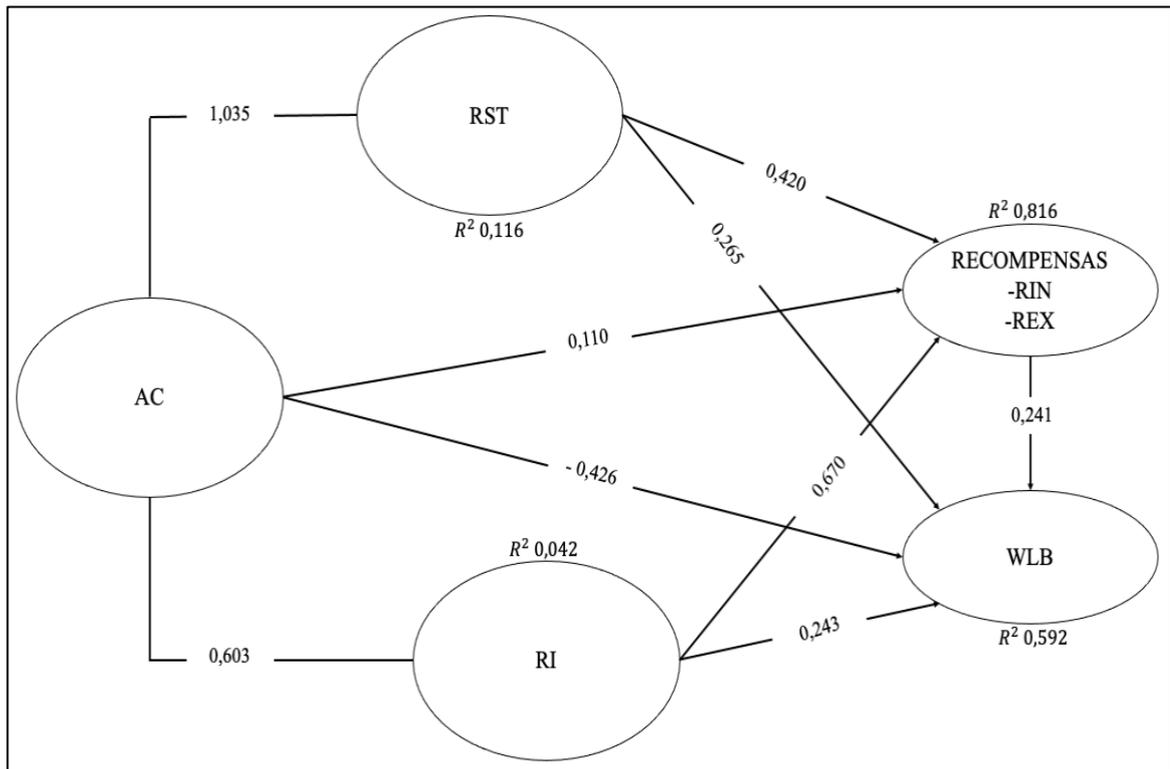


Figura 2. Modelo estrutural completo.

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Nota: foi evidenciado no diagrama os itens/indicadores que compõem as variáveis latentes e os erros das variáveis endógenas. Os valores das setas dizem respeito aos pesos padronizados. O valor acima ou abaixo das variáveis endógenas referem-se ao R^2 .

Destaca-se que os constructos do modelo foram assumidos como reflexivos. A Figura 2 apresenta os valores de R^2 para os constructos de mediação (relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional) e para a ST que de modo geral, denotam que eles possuem um apropriado poder explicativo referente a AC, destacando-se o relacionamento intraorganizacional que aparentou um poder explicativo baixo ($R^2 = 0,042$). Apesar de os índices de modificações indicarem mudanças para melhorar o ajuste global do modelo final, não se cogitou nenhuma alteração, devido a se entender que os ajustes iriam resultar em uma modificação significativa do modelo que o presente estudo se propôs testar. A partir do modelo estrutural, foram testadas as hipóteses (Tabela 12).

Tabela 12.

Coefficientes de caminho e significância

	Estimativa	SE	Score Z	P-valor	Limite inferior	Limite superior	Efeito padronizado
Efeitos diretos							
AC → Recomp.	0,110	0,186	0,591	0,554	-0,254	0,474	0,040
AC → WLB	-0,426	0,214	-1,933	0,046	-0,846	-0,007	-0,204
Recomp. → WLB	0,241	0,255	0,942	0,346	-0,260	0,741	0,315
Efeitos de mediação							
AC → RST → Recomp.	0,435	0,180	2,417	0,016	0,082	0,788	0,159

AC → RST → WLB	0,275	0,166	1,650	0,099	-0,052	0,601	0,131
AC → RI → Recomp.	0,404	0,195	2,071	0,038	0,022	0,786	0,148
AC → RI → WLB	0,147	0,136	1,078	0,281	-0,120	0,413	0,070

Fonte: dados da pesquisa (2023).

As significâncias dos coeficientes são apuradas conforme $p < 0,05$, sendo rejeitadas as hipóteses com significância superior. Por meio do Escore Z verifica-se o sentido da relação entre as variáveis, ou seja, se é diretamente proporcional ou inversamente proporcional. Ao se verificar a Tabela 11 infere-se com base no p-valor que há relação entre AC e WLB ($p = 0,046$) e que esta relação é inversamente proporcional, ou seja a AC se relaciona de forma negativa com a ST em um nível de WLB. Ainda, ao se verificar as relações de mediação, observa-se uma relação positiva entre a RST e RI e as recompensas ($p = 0,016$ e $p = 0,038$, respectivamente). As demais hipóteses testadas: AC → recompensas, recompensas → WLB, AC → RST → WLB e AC → RI → WLB não apresentaram relação significativa ($p < 0,05$) resultando na rejeição delas. Tais resultados encontrados são discutidos a seguir.

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para a discussão dos resultados, na Tabela 13 resgata-se as hipóteses, suas descrições e o *status* final das mesmas com base nos testes estatísticos.

Tabela 13.

Resumo das hipóteses, descrição e *status*

Hipótese	Descrição	Status
H1	A AC influencia direta e positivamente a ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas).	Rejeitada
H2	A AC influencia direta e positivamente a ST dos profissionais de contabilidade ao nível de <i>work-life balance</i> .	Aceita
H3	As recompensas (intrínsecas e extrínsecas) influenciam direta e positivamente o <i>work-life balance</i> .	Rejeitada
H4a	A relevância social do trabalho pode mediar de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.	Aceita
H4b	A relevância social do trabalho pode mediar de forma positiva a influência entre AC e o <i>work-life balance</i> .	Rejeitada
H5a	O relacionamento intraorganizacional pode mediar de forma positiva a influência entre AC e as recompensas.	Aceita
H5b	O relacionamento intraorganizacional pode mediar de forma positiva a influência entre AC e o <i>work-life balance</i> .	Rejeitada

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Diversos estudos, como de Hu et al. (2022), Rudolph et al. (2017) e Zacher e Griffin (2015), investigaram e verificaram a existência de relação entre AC e ST. Baseado nessas evidências de que há relação entre os constructos, a presente pesquisa se propôs a analisar os

efeitos da AC na ST dos profissionais de contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional.

A primeira hipótese testada (**H1**) buscou verificar se a AC influencia direta e positivamente a ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas). Após as análises estatísticas inferiu-se que tal hipótese foi rejeitada. Salvador e Ambiel (2019) testaram em seu estudo a relação das dimensões da AC no que diz respeito a predição do nível de satisfação com o salário e da faixa de rendimentos atuais de trabalhadores brasileiros maiores de 18 anos, tais hipóteses testadas pelos autores foram parcialmente corroboradas, sendo que somente a dimensão controle da AC que foi capaz de predizer tais variáveis. Assim, os autores entendem que a AC pode ajudar os indivíduos a desenvolverem competências que podem aumentar suas chances de obter melhores salários.

Bonetti et al. (2021) verificaram a satisfação dos contadores perante a profissão no estado de SC em que pesquisaram 120 profissionais da área contábil. 46,7% dos profissionais declaram que concordam com os rendimentos pagos a eles e entendem que ele é compatível com a sua carga profissional, além disto os autores verificaram que 86,6% dos profissionais estão satisfeitos com o seu rendimento. Tal evidência apresentada pelos autores pode explicar o fato de ter se verificado que a AC não influencia a ST no nível das recompensas dos profissionais de contabilidade, por entenderem que seus rendimentos (recompensas) são condizentes com suas funções, visto que conforme a Tabela 7 a maior parte dos profissionais pesquisados recebem remuneração mensal entre 3 e 5 salários-mínimos. Desta forma se infere que a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais não influencia de forma direta as recompensas, mas pode auxiliar no desenvolvimento de competências que irão refletir nas formas de recompensas.

Por outro lado, a **H2** que previu influência direta e positiva entre AC e a ST na dimensão do *work-life balance* foi aceita, mas, verificou-se que a capacidade que as pessoas têm para lidar com transições profissionais pode influenciar de forma direta e negativa na percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal (WLB). Andrade et al. (2017) verificaram que há relações significativas entre o conflito trabalho-família e dimensões de vida e trabalho (estresse no trabalho). Assim, visto que o WLB se refere à obtenção de um grau suficiente de satisfação em casa e no trabalho (Campbell, 2000) se deduz que quanto maior for a necessidade de se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho, menor será a satisfação ou a percepção de satisfação entre a vida pessoal e profissional (em casa e no trabalho). Ainda, Del Fiaco et al. (2013) pesquisaram a QVT de profissionais de contabilidade de uma empresa situada em Anápolis, Goiás, momento em que os pesquisadores

identificaram que 58% dos profissionais pesquisados declararam que o seu trabalho não interfere na sua vida pessoal, evidência que pode corroborar a percepção negativa verificada no presente estudo.

Adicionalmente, verificou-se na **H3** se, as recompensas (intrínsecas e extrínsecas) influenciam direta e positivamente o *work-life balance*, hipótese que não foi aceita. O que pode denotar que as recompensas não são capazes de forma individual de influenciar na percepção que o profissional de contabilidade tem em relação ao equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Rudolph et al. (2017) verificaram que outros fatores, como o gênero, a idade, o nível de escolaridade e a cultura, interferir na relação entre AC e resultados adaptativos como a ST. Desta forma se espera que existam mais fatores além das recompensas e o *work-life balance* que influenciam a percepção de satisfação entre vida pessoal e profissional dos profissionais de contabilidade, não estando as recompensas relacionadas a esta percepção de forma significativa.

Em relação ao efeito mediador da relevância social do trabalho na influência entre AC e as recompensas (**H4a**) e o *work-life balance* (**H4b**) verificou-se que há uma influência deste constructo (RST) apenas nas recompensas, portanto, aceitou-se **H4a** e rejeitou-se **H4b**. A RST representa o direito do trabalho e ao trabalho que são essenciais para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento econômico e social (Araujo, 2019) o que pode explicar a sua influência em relação as recompensas pois são elas que irão garantir ao profissional de contabilidade dignidade e bem-estar. Outro efeito mediador testado diz respeito ao relacionamento intraorganizacional, ou seja, as interações entre os membros das organizações e a sua influência entre AC e as recompensas (**H5a**) e no *work-life balance* (**H5b**). Da mesma forma que a mediação da RST, o RI foi aceito apenas para relação com as recompensas, desta forma, **H5a** foi aceita enquanto **H5b** foi rejeitada.

Apesar da carência de literatura que tenha investigado relações como a proposta no presente estudo, que buscou verificar a influência da AC na ST mediada pelos constructos de relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional, pode-se observar que a AC influencia de forma significativa a ST do profissional de contabilidade ao nível de recompensas. Assim se infere que as recompensas podem influenciar de forma significativa a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais, ou seja quanto maior o nível de recompensas recebidas maior será a predisposição do trabalhador em se adaptar as mudanças profissionais.

Destaca-se ainda, a capacidade que o profissional de contabilidade tem para lidar com transições profissionais que influenciam de forma direta e indireta a percepção de satisfação

entre a sua vida pessoal e profissional. Portanto percebeu-se que o *work-life balance* também possui um papel importante na vida dos profissionais de contabilidade, não só pelo equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, mas também pelos tipos de atividades que os mesmos realizam, que podem moldar a visão que têm de si e a postura que ele adota para o seu dia a dia, o que pode impactar diretamente no bem-estar do profissional e no resultado da organização, as quais estão vinculados.

5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O profissional de contabilidade sofreu transformações em sua forma de atuação, exigindo adaptações e capacitação para enfrentar as novas demandas do mercado deste modo, é necessário o desenvolvimento de competências, como a AC, que auxilia o profissional a autogerenciar as mudanças de carreira, além da ST que é vista como meta para as organizações e que contribui para um clima favorável no local de trabalho. Neste sentido o presente estudo buscou analisar os efeitos da AC na ST dos profissionais de contabilidade, mediada pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional. De modo geral, verificou-se que a amostra pesquisada, 179 profissionais de contabilidade, é composta por mulheres, casadas, entre 31 e 40 anos, que possuem especialização concluída. Na sua maioria atuam em escritórios de contabilidade ou no serviço público por um período entre 1 e 10 anos, auferindo uma remuneração mensal entre 3 e 10 salários-mínimos.

Em relação ao primeiro objetivo específico, analisar os efeitos da AC na ST dos profissionais de contabilidade ao nível das recompensas (intrínsecas e extrínsecas) e do *work-life balance*, observou-se que a AC não influencia de forma direta e positiva os profissionais de contabilidade ao nível das recompensas, mas influencia de forma direta e negativa ao nível do *work-life balance*. Com isso pode-se inferir que a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais não influencia de forma direta as recompensas, mas pode auxiliar no desenvolvimento de competências que irão refletir nas formas de recompensas.

E em relação ao WLB visto que ele se refere à obtenção de um grau suficiente de satisfação em casa e no trabalho, se conclui que quanto maior for a necessidade de se adaptar as mudanças o ambiente de trabalho menor será a satisfação ou a percepção de satisfação entre a vida pessoal e profissional (em casa e no trabalho). Portanto percebeu-se que o *work-life balance* também possui um papel importante na vida dos profissionais de contabilidade, não só pelo equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, mas também pelos tipos de atividades que mesmos realizam, que podem moldar a visão que têm de si e a postura que ele pode adotar para o seu dia a dia, o que pode impactar diretamente no bem-estar e nos resultados das organizações as quais estão vinculados.

O segundo objetivo específico identificou a relação entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas e o *work-life balance*, que identificou que as recompensas não são capazes de forma individual de influenciar na percepção que o profissional de contabilidade tem em relação ao equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Com base no estudo de Rudolph et al. (2017), espera-se que existam mais fatores além das recompensas e o *work-life balance* que podem

influenciar a percepção de satisfação entre vida pessoal e profissional dos profissionais de contabilidade, não estando as recompensas relacionadas a esta percepção de forma significativa.

Por fim, a partir do terceiro objetivo específico verificou-se o papel mediador da relevância social do trabalho e do relacionamento intraorganizacional. A mediação da relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional foi confirmada para a relação entre AC e recompensas não se mostrando relevante na relação entre AC e *work-life balance*, portanto, se pode entender que as recompensas influenciam de forma significativa a capacidade que a pessoa tem para lidar com transições profissionais, ou seja quanto maior o nível de recompensas recebidas maior será a predisposição do trabalhador em se adaptar as mudanças profissionais.

Conclui-se a partir dos achados que a AC influencia de forma significativa a ST na dimensão de recompensas, sendo que a disposição por se adaptar às mudanças são influenciadas de forma significativa pelas recompensas. Na dimensão do *work-life balance*, não se identificou influência significativa, ou seja, a AC parece não influenciar o equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e a sua vida pessoal.

Este estudo traz implicações para a literatura ao explorar de forma conjunta os construtos de AC, ST, relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional frente aos profissionais de contabilidade. A verificação de forte influência das recompensas na AC representa uma lacuna a ser estudada, a fim de se entender de forma detalhada como se dá essa relação. Além disto, o presente estudo levanta a temática do *work-life balance*, que se mostra uma possível fonte de estudo a respeito da sua influência em relação ao público específico de profissionais de contabilidade. De modo geral, destaca-se a importância na realização de estudos que identifiquem aspectos comportamentais dos profissionais de contabilidade que se mostra ainda incipiente.

Os achados evidenciam grande contribuição para os profissionais da área da contabilidade uma vez que verifica a sua percepção frente a constructos que estão presentes em seu dia a dia profissional e ressalta a relevância de se voltar as atenções para o indivíduo. Destaca-se ainda, implicações práticas para a gestão das organizações uma vez que fornece informações acerca de aspectos que podem influenciar a capacidade de adaptação dos profissionais que reflete diretamente a percepção de satisfação dos mesmos e acaba produzindo efeitos que refletem no desempenho organizacional e na sua capacidade de retenção de profissionais.

Este estudo aponta questões para pesquisas futuras em decorrência das limitações aqui expostas. O método *survey* para a coleta de dados resulta na abordagem transversal do

problema, assim, estudos futuros podem propor técnicas de análise qualitativa, como estudos de caso, de modo a demonstrar aspectos que podem interferir na relação entre a AC e ST dos profissionais de contabilidade.

A Escala de QVT de Walton (1973) – versão adaptada por Soares et al. (2017) foi escolhida para mensuração dos constructos de ST (recompensas e *work-life balance*), relevância social do trabalho e relacionamento intraorganizacional. Recomenda-se a verificação na literatura de outra escala que contemple a ST e que identifique de formas distintas a influência da AC e ST. Aconselha-se ainda a utilização da remuneração como variável de controle a fim de verificar se a mesma influência de alguma forma relação entre AC e ST. Por fim, sugere-se testar o efeito mediador do relacionamento intraorganizacional em outras amostras, uma vez que ele apresentou baixo poder explicativo em relação a variável observada.

REFERÊNCIAS

- Ahadiat, N. & Martin, R. M. (2016). Necessary attributes, preparations, and skills for the selection and promotion of accounting professionals. *Journal of Accounting & Finance*, v. 16, n.1, p. 2158-3625.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278- 308.
- Almeida, G. T. D., & Medeiros, L. M. (2017). Percepções em relação ao profissional contábil: investigação comparativa com estudantes ingressantes e concluintes. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 22(1), 104-121.
- Altoé, S. M. L. (2014). Fatores explicativos do Work-Life balance de contadores à luz da psicologia positiva. 141 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Setor de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1884/36106>>. Acesso em: 02 fev. 2023.
- Alves, M. C. A. (2019). Relação de Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. Editora JH Mizuno.
- Ambiel, R. A. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Annisette, M. & O'Regan, P. (2007). Joined for the common purpose. The establishment of the institute of chartered accountants in Ireland as an all-Ireland institution. *Qualitative Research in Accounting & Management*, v. 4, n. 1, p. 4-25.
- Araújo, F. B. D. B., Rogers, P., Peixoto, F. M., & Rogers, D. (2022). Diversificação de ativos, bem-estar financeiro, qualidade de vida e saúde mental: estudo no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Güngör, H. (2022). Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: Call center evidence. *Economics & Sociology*, 15(1).
- Asonitou, S. (2015). The evolution of accounting education and the development of skills. In 11th interdisciplinary workshop on intangibles, intellectual capital and extra-financial information, European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM). *Athens University of Economics and Business*, Greece (pp. 17-18).
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Barendse, M. T., Oort, F. J., & Timmerman, M. E. (2015). Using exploratory factor analysis to determine the dimensionality of discrete responses. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(1), 87-101.

- Barik, P. (2020). Relationship Between Work-Life Balance Policies & Performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(4).
- Baruch, Y. (2011). Transformações nas carreiras: de trajetórias lineares para multidirecionais. In: KILIMINIK, Z. M. (Org.). *Transformações e transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema*. Rio de Janeiro: Qualimark, p. 08-119.
- Belmouffeq, B. (2020). Quality of life at work (QWL) and performance: towards new forms of well-being at work. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 6(5), 194-207.
- Bonetti, M., Lubave, M. V., Mattei, J. A. R., Redivo, M. Z., & De Noni, L. (2021). A satisfação dos contadores perante a profissão no estado de Santa Catarina. *Área temática: administração e ciências contábeis. Anais-XII SENPEX-ciências e debates contemporâneos*.
- Borges, F. de O. et al. (2014). Ética contábil: um estudo de caso em escritórios de contabilidade. In: *Congresso Nacional de Iniciação Científica – CONIC SEMESP, XIV, 2014, São Paulo*. Anais.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J.; Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Armted. p. 25-72.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Brasil. (1946). Decreto Lei n. 9.295, de 27 de maio de 1946. Dispõe sobre a criação do Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 mai.
- _____. (1998). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2023.
- Bratton, J., & Gold, J. (2012). *Human resource management: Theory and practice* (5 ed.). *Palgrave Macmillan*, Basingstoke.
- Campbell, C. S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Ciliato, S. C., Gonçalves, J., & Martins, J. T. (2020). A Percepção de consultores em gestão sobre qualidade de vida no trabalho. *Revista Reuna*, 25(3), 39-57.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2023). **Quantos somos**. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em: 20 jan. 2023.

- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202.
- Cruz, A. P. C. da, Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022). Effects of informal controls and psychological empowerment on job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 29–45.
- Dal, S., & Bulgan, Ç. (2021). The Effects of Leisure Time Satisfaction Levels of Healthcare Workers on Job Motivations during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 421-436.
- Dawal, S. Z., Taha, Z., & Ismail, Z. (2009). Effect of job organization on job satisfaction among shop floor employees in automotive industries in Malaysia. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 1-6.
- de Andrade, A. L., de Oliveira, M. Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*.
- de Araújo, J. M. (2019). Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. *Revista de Direito da Cidade*, 11(2), 783-807.
- de Araujo, J. M., & Gil, S. T. (2020). Trabalho decente como conceito harmonizador entre os princípios constitucionais dignidade humana e valorização do trabalho. *Revista de Direito*, 12(02), 01-26.
- de Lange, P., Jackling, B. & Basioudis, I. G. (2013). “Um quadro de melhores práticas de desenvolvimento profissional contínuo para a profissão de Contabilidade”. *Contabilidade Educação: Um Jornal Internacional*, 22(5):494–497.
- de Nez, E., & Beuren, I. M. (2021). Influência Familiar na Concepção dos Sistemas de Recompensas. *Sociedade. Contabilidade e Gestão*, 16(1), 1-17.
- Del Fiacco, J. L. M., de Araujo, C. C. R., Souza, M. R. A. P., & de Almeida Mota, M. (2013). Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso numa empresa de contabilidade em Anápolis/GO. *Revista Gestão, Inovação e Negócios*, (5), 72-89.
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: a multidisciplinary journal*, 21(3), 425-438.
- Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career Adaptability and Turnover Intention: A Dual-Mediation Model. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 145-157.
- dos Santos, L. T. F., & de Oliveira Tabosa, M. C. (2021). O mercado contábil e os novos rumos da contabilidade: uma análise da percepção dos alunos concluintes. *Revista Campo do Saber*, 6(2).

- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., & Van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.
- Dumitru, C. & Voinea, V. (2015). Correlations between career management, communication and career development. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(20):99–109.
- Dutra, J. S. (2018). *Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas* (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Emmanuel, N., & Nwuzor, J. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26-32.
- Faria, A. C. & Queiroz, M. R. B. (2009). Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no Mercado de trabalho da cidade de São Paulo. *Revista Universo Contábil*, v.5, n. 1, p. 55-71.
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. P. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: o caso da escala de adaptabilidade de carreira. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Fávero, L. P. & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16, 160-185.
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247.
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473-482.
- Hair Jr., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6a ed., A. Sant'Anna, Trad. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Henry, B., & Hicks, M. (2015). A survey of perspectives on the future of the accounting profession. *The CPA Journal*, 85(8), 6.
- Holtzmann, Y. (2004). The transformation of the accounting profession in the United States: from information processing to strategic business advising. *Journal of Management Development*, v. 23, n. 10, p. 949-961.

- Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103649.
- Ibadin, L. A. & Oyakhromhe, A. B. (2010). The development of accounting in Nigeria (with special emphasis on the key role players in education, training and practice. *Knowledge Review*. V 20, n 1.
- Intuit. (2011). Report: Future of the Accounting Profession. [Online]. Available at: http://http-download.intuit.com/http.intuit/cmo/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_vision2020_0111v5.pdf.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Keena, L. D., Lambert, E. G., Haynes, S. H., May, D., & Buckner, Z. (2020). Examining the relationship between job characteristics and job satisfaction among Southern prison staff. *Corrections* 5 (2), 109–129.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235.
- Khomami, H. M. (2018). The dataset for relationship between the nurses to patients ratio and patients satisfaction with nursing care. *Data in Brief*, 21, 2149–2154.
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3).
- Lai Wan, H. (2007). Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 31 (4), 297-322.
- Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Florianópolis, v. 4, n. 1/2, p. 13-19.
- Leal, E. A., Soares, M. A., & de Sousa, E. G. (2008). Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 5(10), 147-159.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48, 936-949.
- Lima, A. J., Zille, L. P., & Soares, M. G. (2015). Um olhar sobre a satisfação no trabalho: Estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. *Gestão & Planejamento-G&P*, 16(3).
- Lima, M. D. C. F., & Jesus, S. B. (2011). Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade e work life balance. *Revista de Gestão e Secretariado*, 2(2), 121-144.

- Lopes, J. G. M., & Zanetoni, T. O., & Lopes, T. de O.; Boreli, D. (2021). Valorização dos profissionais de contabilidade como consultores. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 7, n. 10, p. 3167–3177.
- Lopes, L. F. D., Coradini, J. F., Kruger, C., Lima, M. P., & Balconi, S. B. (2022). Adaptabilidade de Carreira e os Sintomas de Ansiedade em Tempos de Pandemia. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 23(2).
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.
- Machado, L. D. A., de Lima, P. L. S., Stockmanns, J. L., & Kronberg, H. (2019). A compreensão da ordem econômica a partir da valorização do trabalho humano: uma análise baseada na proteção à saúde do trabalhador. *Relações Internacionais no mundo atual*, 1(22), 1-15.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2015). Conexão social intraorganizacional, suporte no trabalho e identificação organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 348-366.
- Magri, S. M. C., & Meucci, A. (2022). “Cansei, me demito”: dilemas morais no ambiente organizacional e a comunidade online antitrabalho. *Organicom*, 19(38), 93-105.
- Mahaney, R. C., & Lederer, A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Malhotra, N. K., Lopes, E. L., & Veiga, R. T. (2014). Modelagem de equações estruturais com Lisrel: uma visão inicial. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 28-43.
- Malhotra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2095-2128.
- Mcfarland, L. A. Work-Family Balance. *The Industrial-Organizational Psychologist*, [S.L.], v. 41, n. 4, p. 47-53, 2004.
- Mesquita, E. F., Pereira Filho, J. E., & Braga, A. M. G. (2018). Saúde e Segurança no Trabalho: relevância social e gerador de lucro. *CAFI*, 1(2), 210-226.
- Míndrilã, D. (2010). Maximum likelihood (ML) and diagonally weighted least squares (DWLS) estimation procedures: A comparison of estimation bias with ordinal and multivariate non-normal data. *International Journal of Digital Society*, 1(1), 60-66.
- Moraes, D. B., & de Oliveira, L. J. (2007). Aspectos sobre valorização do trabalho humano. *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, 7, 71-86.
- Moura, A. O., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: intersecções entre trabalho e carreira. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20.
- Nemteanu, M.-S., & Dabija, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging

Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public*, 8(7), 3670.

- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE*. BR, 16, 318-330.
- Nnaji-Ihedinmah, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). Effect of rewards on employee performance in organizations: a study of selected commercial banks in Awka metropolis. *European Journal of Business and management*, 7(4), 80-88.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 247-263). Gauteng: Springer International Publishing Switzerland.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. D. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior* (Campinas), 24, 379-398.
- Oliveira, C. E., Moura, T. F., Barbosa, J. S., & Souza, É. M. (2015). Um estudo sobre o estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. *Revista Mineira de Contabilidade*, 16(1), 50-59.
- Ovejero, A. B. (2010). Efeitos da globalização no trabalho. In: OVEJERO, A. B. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho*. Porto Alegre: Artmed. p. 37-52.
- Ozcelik, H. (2013). An empirical analysis of surface acting in intra-organizational relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 291-309.
- Parris, M. A., Vickers, M. H., & Wilkes, L. (2008). Caught in the middle: Organizational impediments to middle managers' work-life balance. *Employee responsibilities and rights journal*, 20, 101-117.
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Prabowo, H. Y. (2013). Better, faster, smarter: developing a blueprint for creating forensic accountants. *Journal of Money Laundering Control*, 16(4), 353-378.
- Ramos, M. P. (2013). Métodos Quantitativos e Pesquisa em Ciências Sociais: Lógica e Utilidade do Uso da Quantificação nas Explicações dos Fenômenos Sociais. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, v. 18, n. 1, p. 55-65.
- Richardson, R. J. (2011). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas.

- Rodrigues, L. L., Schmidt, P., & Santos, J. L. (2012). The origins of modern accounting in Brazil: influences leading to the adoption of IFRS. *Research in Accounting Regulation*, v.24, n.1, p. 15-24, 2012.
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: The effect on talent retention. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1920.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Sachuk, M. I., & Araújo, R. R. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, v. 14, n. 1, p. 53-66.
- Salvador, A. P. V., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variáveis de carreira. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 256-263.
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1), 5-16.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. 5. ed. Porto Alegre: Penso.
- Santana Junior, J. J. B. de; Pereira, D. M. V. G., & Lopes, J. E. de G. (2008). Análise das habilidades cognitivas requeridas dos candidatos ao cargo de contador na administração pública federal, utilizando-se indicadores fundamentados na visão da Taxonomia de Bloom. *Revista Contabilidade & Finanças*, São Paulo, v. 19, n. 46, p. 108-121.
- Santos, L. G. A. D., Rossoni, L., & Machado-da-Silva, C. L. (2011). Condicionantes estruturais dos relacionamentos intraorganizacionais: uma análise da influência sobre relações de comunicação e decisão. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 12, 139-168.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013a). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van V. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: matching individual and organizational needs. Reading: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1996). Identidade profissional. Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. Tradução Margarida D. Black. São Paulo: Nobel.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Silva, A. C. R. Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- Silva, B. M. da. (2016). A atuação das empresas de serviços contábeis no processo de gestão de seus clientes. In: III Congresso de Controladoria e Finanças, 2016, São Leopoldo/RS. Anais. São Leopoldo/RS, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, p. 10-29.
- Silva, E. C., Silva, A. L., Silva, G. K., Caxilé, G. F., & Ribeiro, L. H. (2021). Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade. *Inova - Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria*, 2.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Siriwardane, H. P., Low, K. Y., & Blietz, D. (2015). Making entry-level accountants better communicators: A Singapore-based study of communication tasks, skills, and attributes. *Journal of Accounting Education*, 33(4), 332-347.
- Smith, J. N., & Jones, V. D. (2010). Reward systems and what they mean for employee behavior. *Human Resources Magazine*, 24(3), 147-154.
- Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
- Soares, C. S., Rosa, S., & da Rosa, F. S. (2017). Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação a partir da percepção dos profissionais contábeis em Santa Maria/RS. *Perspectivas Contemporâneas*, 12(2), 152-171.
- Souza, S.P. de. (2013). O novo perfil do profissional de contabilidade na nova era. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Ceará, v. 1, n. 17.
- Stuchi, V. H. N. (2010). A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. *Revista Eletrônica Scientia Faer*, Olímpia: Faculdade Ernesto Riscali, Ano, 2, 130-140.

- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração FEA-USP*, 35(2), 37-47.
- Tan, L. M., & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?. *Accounting Education*, p. 1-30.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- Treter, J., & Linn, A. C. D. M. (2019). Saúde emocional do profissional da contabilidade: mitos ou verdades? *Revista Brasileira de Contabilidade*, (235), 36-49.
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in psychology*, 7, 769.
- Villas Boas, J. M. (2022). Afinal, o que é contabilidade comportamental? Um estudo bibliométrico mapeando a produção científica na área. *Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Finanças Empresariais - Universidade Presbiteriana Mackenzie*.
- Visser, F., & Williams, L. (2006). Work-life balance: Rhetoric versus reality. *The Work Foundation*, London.
- Wählberg, A. E., & Poom, L. (2015). An empirical test of nonresponse bias in internet surveys. *Basic and Applied Social Psychology*, 37(6), 336-347.
- Wasiu, B. O., & Adebajo, A. A. (2014). Reward system and employees performance in lagos state (a study of selected public secondary schools). Kuwait Chapter of the Arabian. *Journal of Business and Management Review*, 3(8), 14-23.
- West, B. P. (2003). Professionalism and accounting rules. London: Routledge.
- Witt, C., Hein, N., & Kroenke, A. (2020). Eficiência dos serviços contábeis na geração de riqueza e qualidade de vida. *Ágora: revista de divulgação científica*, 25, 57-75.
- Yapa, B. (2002). An examination of the relationship among job satisfaction, rewards, and organizational commitment. *Journal of the Management Sciences* (1): 46–66.
- Yucel, D., & Latshaw, B. A. (2020). Spillover and crossover effects of work-family conflict among married and cohabiting couples. *Society and Mental Health*, 10, 35–60.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.

Zanelli, J. C., Silva, N., & Tordena, N. (2013). Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In: Borges, L. O., & Mourão, L. (Orgs.). *O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 644-665). Porto Alegre: Artmed.

APÊNDICE A– TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Profissionais de Contabilidade: Adaptabilidade de Carreira e Qualidade de Vida no Trabalho

Pesquisadora responsável: Prof.^a Dra. Denize Demarche Minatti Ferreira

Assistente de pesquisa: Mestranda Lizana Ilha da Silva

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Catarina- SC/Centro Socioeconômico

Telefone e endereço postal completo: (48) 3721-9897 / Rua Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n -Trindade, 88.040-900/ Departamento de Ciências Contábeis – CSE, Bloco C, Sala 110

Endereço eletrônico para contato: denize.minatti@ufsc.br

Local da coleta de dados: *On-line* por meio da plataforma *Google Forms*

Eu Prof.^a Dra. Denize Demarche Minatti Ferreira e Lizana Ilha da Silva, responsáveis pela pesquisa intitulada: “Profissionais de Contabilidade: Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho” convidamos você a colaborar com o estudo.

Por gentileza queira responder às perguntas da entrevista de forma voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder o instrumento, é importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

Cabe as pesquisadoras responder todas as suas dúvidas antes de sua decisão em participar da presente pesquisa além disto, destaca-se que mesma compromete-se a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Resolução CNS 510/16, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa, bem como as demais normativas e legislações vigentes e aplicáveis, além da observação e cumprimento dos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) quanto ao tratamento de dados pessoais e dados pessoais.

Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: Analisar a influência da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais de Contabilidade.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas nas respostas ao questionário disponibilizado de forma *on-line*, respondendo às perguntas relacionadas às temáticas de Adaptabilidade de Carreira e Qualidade de Vida no Trabalho. O tempo estimado de resposta ao questionário é de 10 minutos.

Riscos e desconfortos: O preenchimento do instrumento não representará qualquer risco de ordem física para o respondente. Entende-se que pode ser gerado algum desconforto emocional como aborrecimento, constrangimentos ou cansaço quando o pesquisado estiver respondendo à pesquisa. Destaca-se que, o instrumento poderá evocar memórias e mobilizar sentimentos nem sempre agradáveis nos participantes. Ressalta-se ainda que, de forma remota possa ocorrer possível constrangimento pessoal e profissional caso haja quebra de sigilo das respostas apresentadas, mesmo que involuntária e não intencional.

Minimização de riscos e/ou desconfortos: Em quaisquer das situações descritas acima ou outras situações desconfortáveis, o respondente poderá deixar de responder ao questionário, sem qualquer prejuízo ou constrangimento, para isso, basta cessar o preenchimento que corresponde ao não envio de qualquer resposta. Em caso de dúvida sobre os procedimentos ou sobre o projeto, o respondente poderá entrar em contato com as pesquisadoras a qualquer momento para receber acompanhamento e assistência. Caso você venha a sentir algum desconforto emocional, os pesquisadores se comprometem em encaminhá-lo para uma consulta com um profissional qualificado, assim como acompanhá-lo junto a este serviço.

Benefícios: Entende-se que colaborar com a pesquisa irá contribuir para o entendimento das constantes mudanças no padrão de carreira do profissional de Contabilidade e contribuirá com maior entendimento

a respeito dos constructos de Adaptabilidade de Carreira (AC) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Sigilo: As informações fornecidas por você terão privacidade garantida pela pesquisadora responsável. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma. Os instrumentos receberão um código individual para cada respondente, a fim de manter o anonimato dos profissionais, para que se possa identificar o mesmo respondente de cada instrumento no momento de interpretação dos dados.

Resultados da pesquisa: Os resultados agregados desta pesquisa poderão ser publicados em eventos ou revistas científicas, indicando apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade. Após cinco anos do encerramento formal da pesquisa, os dados serão destruídos por meio de formatação das mídias.

Compensação financeira: A legislação brasileira não permite que você tenha qualquer compensação financeira pela sua participação em pesquisa. As despesas necessárias para realização desta pesquisa são de responsabilidade do pesquisador e, por isso o participante não terá nenhum ônus e nem receberá nenhum valor pela sua participação. Contudo, caso haja ocorrência de despesas extraordinárias e/ou imprevistas, o participante será ressarcido pelo pesquisador no valor integral mediante comprovação e caso haja algum dano material ou imaterial comprovadamente em decorrência da pesquisa, a pesquisadora compromete-se a prestar assistência e indenizar o participante caso necessário.

Informações sobre CEPESH e formas de contato: O CEPESH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br, pelo telefone (48) 3721-6094 ou pessoalmente na UFSC, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040-400.

Este documento está assinado pela pesquisadora nominado para sua guarda, pois é um documento que traz importantes informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa, cuja impressão da sua via, assinatura e arquivamento é incentivada. Tal pesquisadora garante que o participante terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado. Ao clicar em ‘concordo em participar da pesquisa’, você assina a concordância com o presente termo e somente assim poderá participar da pesquisa.

Declaro que li este documento e obtive do pesquisador todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

- Concordo em participar da pesquisa
- Não concordo em participar da pesquisa

Florianópolis, 19 de junho de 2022.

Denize Demarche Minatti Ferreira, Dr^a.
Pesquisadora Responsável

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE: ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado(a) profissional de contabilidade,

solicitamos sua colaboração para responder o questionário que segue, cujo propósito é analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de Contabilidade. Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGC-UFSC).

Você foi selecionado(a) para colaborar com o estudo por ser profissional da área contábil, atuante no exercício da profissão e, por deter conhecimento e influência necessários para participar do estudo.

Ressaltamos que a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFSC (CAAE: 56233822.0.0000.0121) e será conduzida com procedimentos éticos, visando assegurar total confidencialidade dos participantes. Será mantido sigilo absoluto sobre suas respostas, portanto, você NÃO será identificado e nem exposto. Não existe resposta certa ou errada. Sua resposta deve exprimir sua percepção no ambiente de sua organização.

Contamos com a sua colaboração! Desde já, o nosso muito obrigada!
Atenciosamente,

Lizana Ilha da Silva
E-mail: lizanailha@hotmail.com

Denize Demarche Minatti Ferreira
E-mail: denize.minatti@ufsc.br

Programa de Pós-graduação em Contabilidade (PPGC)
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Solicitamos que o participante acesse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1IV7Mjs6ZLtO-54VpnN9BFA2ABz3Mpdmp/view?usp=sharing>

Declaro que li este documento e obtive do pesquisador todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

- Concordo em participar da pesquisa
 Não concordo em participar da pesquisa

Bloco 1 - Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015)

Avalie de acordo com o seu momento atual frente a sua carreira na contabilidade, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo, usando a seguinte escala: 1= nunca; 2= raramente; 3= ocasionalmente; 4= frequentemente; 5= muito frequentemente.

Preocupação

1. Penso sobre como será o meu futuro.
2. Percebo que meu futuro depende das escolhas de hoje.
3. Preparo-me para o futuro.
4. Estou atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que devo fazer.
5. Planejo como atingir meus objetivos.
6. Penso com cuidado sobre minha carreira.

Controle

7. Mantenho-me entusiasmado(a) e otimista.
8. Tomar decisões por conta própria.
9. Assumo responsabilidade pelos meus atos.

10. Mantenho-me fiel às minhas convicções.
11. Acredito na minha capacidade de dirigir a própria vida.
12. Faço o que considero certo para mim.
Curiosidade
13. Exploro o ambiente ao meu redor.
14. Procuo oportunidades de crescimento pessoal.
15. Exploro as opções antes de fazer uma escolha.
16. Observo diferentes maneiras de fazer as coisas.
17. Investigo as questões/dúvidas que eu tenho.
18. Sou curioso(a) com relação a novas oportunidades.
Confiança
19. Realizo as tarefas de forma eficiente.
20. Sou cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas.
21. Aprendo novas habilidades.
22. Esforço-me para fazer o melhor dentro das minhas habilidades.
23. Supero obstáculos.
24. Soluciono problemas.

Bloco 2 - Dimensões de qualidade de vida no trabalho (adaptado de Soares et al., 2017)

Indique seu grau de concordância com cada uma das assertivas abaixo, considerando a sua percepção no que concerne ao atual ambiente de trabalho, usando a seguinte escala: 1= discordo totalmente; 2= discordo parcialmente; 3= nem discordo e nem concordo; 4= concordo parcialmente; 5 = concordo totalmente

Recompensas justas e adequadas
25. Participo no lucro da empresa.
26. Minha remuneração está de acordo com as tarefas que desempenho.
27. O trabalho que desempenho deveria ter remuneração mais justa.
28. Existe sempre promoções e melhorias salariais.
29. Existe desigualdade salarial no meu trabalho.
30. Tenho que fazer outras atividades fora da empresa para complementar minha renda.
31. Recebo benefícios na área da saúde e alimentação.
Condições de trabalho
32. As normas de higiene e segurança no trabalho são rigorosamente seguidas.
33. Há promoção de atividades relacionadas à saúde ocupacional.
34. Minha jornada de trabalho não está de acordo com minha capacidade física.
35. Tenho todos os equipamentos necessários para desempenhar minhas tarefas.
36. Faltam recursos materiais para realizar as tarefas.
37. Existem fatores físicos que interferem no desempenho de minhas atividades.
38. Os equipamentos recebem manutenção constante.
39. Passo muitas horas sentado.
40. Há desgaste físico.
Uso e desenvolvimento de capacidades
41. Desempenho habilidades complexas de nível elevado.
42. Recebo incentivos para adotar novas tecnologias e métodos para aumentar a produtividade e a qualidade.
43. Não tomo iniciativa nem exponho minha opinião pessoal.
44. Tenho oportunidades de desempenhar as atividades da maneira que me convier.
45. Executo as tarefas de forma suficiente para indicar se as estou realizando bem ou mal.
46. Concluo todas as atividades por mim iniciadas.
47. Executo tarefas que não fornecem indicações sobre como está meu desempenho.
Oportunidade de crescimento e segurança
48. Minhas qualidades profissionais são valorizadas.
49. Tenho plano de carreira.
50. Recebo treinamentos que me ajudam a desempenhar minhas tarefas.
51. Recebo incentivos para participar de cursos, treinamentos e palestras técnicas.
52. Permitem-me crescer profissionalmente.
53. Estou seguro e estável.
54. Minhas habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.

55. Tenho medo de ser demitido.
Integração social na organização
56. Necessito da cooperação de outras pessoas.
57. Somos todos tratados com igualdade pelos superiores.
58. Sou comunicado pelos meus superiores sobre o que pensam do meu desempenho.
59. Desempenho atividades em equipe.
60. Me sinto desvalorizado pelos meus superiores.
61. Não pergunto ou converso com outras pessoas.
62. Minha relação com as pessoas é valorizada.
63. Não me fornecem <i>feedback</i> sobre meu desempenho.
Constitucionalismo
64. Meu trabalho não me oferece estrutura para realizá-lo do princípio ao fim.
65. Tenho espaço para dar minha opinião na maneira como o trabalho deva ser direcionado.
66. Minha rotina me obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas.
67. Sou constantemente vigiado(a).
68. Minhas tarefas são simples e repetitivas.
69. Todas minhas atividades são cronometradas.
Trabalho e espaço total de vida
70. Tenho oportunidades de a minha família participar de alguma atividade.
71. Penso com frequência em demitir-me.
72. Não consigo passar mais tempo com minha família.
73. Levo quase sempre trabalho para casa.
74. Minha vida social é ativa.
75. Estou satisfeito (a) com o tipo de tarefa que desempenho.
Relevância social da vida no trabalho
76. Desenvolvo atividades em prol da comunidade.
77. Minha empresa se preocupa com as questões sociais do país.
78. Impacto a vida de outras pessoas com meu trabalho.
79. Minha empresa tem compromisso com o meio ambiente.
80. Desenvolvo atividades no meu trabalho onde a comunidade sempre ocupa espaço.
81. Meu trabalho é sem sentido na grande maioria das vezes.

BLOCO 3: Dados demográficos e ocupacionais			
Sexo () Masculino () Feminino	Faixa etária () Até 20 anos () De 21 a 25 anos () De 26 a 30 anos () De 31 a 40 anos () De 41 a 50 anos () Acima de 50 anos	Estado civil () Solteiro(a) () Casado (a) () Divorciado (a) () Outro _____	Escolaridade () Nível técnico () Superior completo () Especialização () Mestrado () Doutorado
Área de formação acadêmica () Contabilidade () Administração () Economia () Direito () Outra _____	Tempo de trabalho na organização () Até 1 ano () De 1 a 3 anos () De 3 a 5 anos () De 5 a 10 anos () De 10 a 15 anos () De 15 a 20 anos () Acima de 20 anos	Ramo de atividade da organização () Serviço público () Escritório contábil () Empresas privadas () Prestação de Serviço/consultoria/auditória () Docência () Outro _____	Tipo de vínculo profissional () Contratado(a) CLT () Terceirizado(a) () Sócio/Proprietário(a)/Empresário(a) () Concursado(a) () Estagiário (a)
Cargo que ocupa na organização/atual () Contador () Auxiliar de departamento contábil	Remuneração (em Salários-Mínimos - SM) () Até 3 SM () De 3 a 5 SM () De 5 a 10 SM () Mais de 10 SM	Qual o tamanho da cidade onde você trabalha () Pequeno porte (população inferior a 20 mil habitantes)	Estado () Rio Grande do Sul () Santa Catarina () Paraná () Outro _____

<input type="checkbox"/> Auxiliar de departamento pessoal <input type="checkbox"/> Auxiliar de departamento fiscal <input type="checkbox"/> Professor <input type="checkbox"/> Estagiário(a) <input type="checkbox"/> Outro		<input type="checkbox"/> Médio porte (população entre 20 mil e 100 mil habitantes) <input type="checkbox"/> Grande porte (população superior a 100 mil habitantes)	
---	--	---	--

APÊNDICE C- TESTE DE FATOR ÚNICO DE HARMAN

COMPONENTE	VALORES INICIAIS			SOMAS DE EXTRAÇÃO DE CARGAS QUADRADAS		
	TOTAL	% VARIÂNCIA	% CUMULATIVA	TOTAL	% VARIÂNCIA	% CUMULATIVA
AC PREO O1	14,269	17,616	17,616	14,269	17,616	17,616
AC PREO O2	7,660	9,457	27,073			
AC PREO O3	3,762	4,644	31,717			
AC PREO O4	3,040	3,753	35,470			
AC PREO O5	2,558	3,158	38,627			
AC PREO O6	2,368	2,924	41,551			
AC CONTR O7	2,240	2,766	44,317			
AC CONTR O8	2,043	2,522	46,839			
AC CONTR O9	1,902	2,348	49,187			
AC CONTR 10	1,746	2,155	51,343			
AC CONTR 11	1,617	1,996	53,339			
AC CONTR 12	1,603	1,979	55,318			
AC CURI 13	1,442	1,780	57,098			
AC CURI 14	1,436	1,772	58,870			
AC CURI 15	1,380	1,704	60,574			
AC CURI 16	1,258	1,554	62,127			
AC CURI 17	1,181	1,458	63,586			
AC CURI 18	1,141	1,408	64,994			
AC CONF 19	1,100	1,358	66,353			
AC CONF 20	1,077	1,330	67,683			
AC CONF 21	1,056	1,304	68,987			
AC CONF 22	1,024	1,264	70,251			
AC CONF 23	,973	1,201	71,452			
AC CONF 24	,951	1,174	72,626			
REX 25	,915	1,130	73,756			
REX 26	,886	1,094	74,849			
REX 27	,866	1,069	75,918			
REX 28	,838	1,034	76,952			
REX 29	,825	1,018	77,970			
REX 30	,771	,951	78,922			
REX 31	,762	,941	79,862			
REX 32	,726	,897	80,756			
REX 33	,712	,879	81,638			
REX 34	,671	,829	82,467			
REX 35	,639	,789	83,256			
REX 36	,623	,770	84,026			
REX 37	,601	,742	84,768			
REX 38	,589	,727	85,495			
REX 39	,583	,719	86,214			
REX 40	,563	,695	86,909			
RIN 41	,542	,669	87,578			
RIN 42	,504	,622	88,200			
RIN 43	,496	,612	88,812			
RIN 44	,482	,595	89,406			
RIN 45	,438	,541	89,947			
RIN 46	,433	,535	90,482			
RIN 47	,415	,512	90,994			
RIN 48	,405	,500	91,495			
RIN 49	,397	,490	91,985			
RIN 50	,379	,468	92,453			
RIN 51	,348	,429	92,882			
RIN 52	,343	,423	93,306			
RIN 53	,336	,415	93,721			
RIN 54	,335	,414	94,135			
RIN 55	,311	,383	94,518			
RELAC. INTRAORG 56	,298	,368	94,886			
RELAC. INTRAORG 57	,279	,345	95,231			
RELAC. INTRAORG 58	,279	,344	95,576			
RELAC. INTRAORG 59	,272	,335	95,911			
RELAC. INTRAORG 60	,255	,315	96,226			
RELAC. INTRAORG 61	,246	,304	96,530			
RELAC. INTRAORG 62	,226	,279	96,810			
RELAC. INTRAORG 63	,217	,268	97,078			
RELAC. INTRAORG 64	,211	,260	97,338			

RELAC. INTRAORG 65	,201	,249	97,586
RELAC. INTRAORG 66	,193	,239	97,825
RELAC. INTRAORG 67	,174	,215	98,040
RELAC. INTRAORG 68	,167	,206	98,246
RELAC. INTRAORG 69	,159	,196	98,442
WLB 70	,150	,186	98,628
WLB 71	,144	,177	98,805
WLB 72	,136	,168	98,973
WLB 73	,127	,156	99,130
WLB 74	,120	,148	99,278
WLB 75	,109	,135	99,413
RST 76	,095	,117	99,531
RST 77	,087	,107	99,638
RST 78	,086	,106	99,744
RST 79	,076	,094	99,838
RST 80	,073	,090	99,928
RST 81	,059	,072	100,00

APÊNDICE D– ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS ASSERTIVAS

Constructo	Assertiva	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Adaptabilidade de Carreira (AC)	AC PREO O1	2	5	4,44	0,742
	AC PREO O2	2	5	4,67	0,607
	AC PREO O3	2	5	4,10	0,849
	AC PREO O4	2	5	4,07	0,868
	AC PREO O5	1	5	3,94	0,913
	AC PREO O6	1	5	4,04	0,898
	AC CONTR O7	1	5	3,64	0,916
	AC CONTR O8	1	5	4,01	0,896
	AC CONTR O9	2	5	4,82	0,439
	AC CONTR 10	2	5	4,42	0,718
	AC CONTR 11	1	5	4,46	0,759
	AC CONTR 12	1	5	4,35	0,836
	AC CURI 13	1	5	4,03	0,896
	AC CURI 14	1	5	4,13	0,893
	AC CURI 15	2	5	4,20	0,824
	AC CURI 16	2	5	4,16	0,853
	AC CURI 17	1	5	4,42	0,748
	AC CURI 18	2	5	4,16	0,904
	AC CONF 19	2	5	4,37	0,702
	AC CONF 20	2	5	4,59	0,641
	AC CONF 21	3	5	4,25	0,739
	AC CONF 22	3	5	4,69	0,509
	AC CONF 23	2	5	4,37	0,670
	AC CONF 24	1	5	4,44	0,637
Satisfação no trabalho (ST) Recompensas Extrínsecas (REX)	REX 25	1	5	3,08	1,754
	REX 26	1	5	3,40	1,247
	REX 27	1	5	3,93	1,232
	REX 28	1	5	2,96	1,276
	REX 29	1	5	2,85	1,404
	REX 30	1	5	2,59	1,513
	REX 31	1	5	3,43	1,517
	REX 32	1	5	4,12	1,042
	REX 33	1	5	2,94	1,564
	REX 34	1	5	2,23	1,385
	REX 35	1	5	4,22	0,969
	REX 36	1	5	1,83	1,109
	REX 37	1	5	2,07	1,261
	REX 38	1	5	3,75	1,174
	REX 39	1	5	4,48	0,926
	REX 40	1	5	3,28	1,341
Satisfação no trabalho (ST) Recompensas Intrínsecas (RIN)	RIN 41	1	5	4,17	0,892
	RIN 42	1	5	3,50	1,291
	RIN 43	1	5	1,99	1,089
	RIN 44	1	5	3,63	1,101
	RIN 45	1	5	3,92	1,005
	RIN 46	1	5	4,34	0,780
	RIN 47	1	5	3,19	1,357
	RIN 48	1	5	3,61	1,138
	RIN 49	1	5	2,93	1,581
	RIN 50	1	5	3,61	1,210
	RIN 51	1	5	3,56	1,320
	RIN 52	1	5	3,76	1,168
	RIN 53	1	5	3,55	1,324
	RIN 54	1	5	3,64	1,159
	RIN 55	1	5	2,18	1,330
Relaciona- mento Intraorga- nizacional	RELAC. INTRAORG 56	1	5	3,90	1,071
	RELAC. INTRAORG 57	1	5	3,74	1,195
	RELAC. INTRAORG 58	1	5	3,31	1,354
	RELAC. INTRAORG 59	1	5	4,22	0,979
	RELAC. INTRAORG 60	1	5	2,47	1,350

	RELAC. INTRAORG_61	1	5	1,69	1,006
	RELAC. INTRAORG_62	1	5	3,83	0,976
	RELAC. INTRAORG_63	1	5	2,68	1,291
	RELAC. INTRAORG_64	1	5	1,79	1,090
	RELAC. INTRAORG_65	1	5	3,98	1,060
	RELAC. INTRAORG_66	1	5	3,23	1,415
	RELAC. INTRAORG_67	1	5	2,50	1,371
	RELAC. INTRAORG_68	1	5	2,51	1,242
	RELAC. INTRAORG_69	1	5	1,79	1,166
Satisfação no trabalho (ST) <i>Work-life balance</i> (WLB)	WLB_70	1	5	2,80	1,439
	WLB_71	1	5	2,20	1,384
	WLB_72	1	5	2,53	1,313
	WLB_73	1	5	2,31	1,418
	WLB_74	1	5	3,30	1,248
	WLB_75	1	5	3,70	1,095
Relevância Social do Trabalho	RST_76	1	5	2,99	1,364
	RST_77	1	5	3,46	1,321
	RST_78	1	5	3,88	1,125
	RST_79	1	5	3,44	1,290
	RST_80	1	5	2,84	1,302
	RST_81	1	5	1,71	1,068

ANEXO A – PARECER CEP SH/UFSC

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CARREIRA CONTÁBIL: TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Pesquisador: DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 56233822.0.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.368.082

Apresentação do Projeto:

Dissertação de mestrado de Lizana Ilha da Silva do Curso de Pós-graduação em Contabilidade, orientada por Denize Demarche Minatti Ferreira.

Estudo prospectivo, com previsão de 383 participantes.

Critérios de inclusão: profissionais de contabilidade.

Critérios de exclusão: nada consta.

Os participantes serão submetidos a: questionário online.

RESUMO

O estudo possui o objetivo principal de analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira (AC) e a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de contabilidade. Para tanto, adotar-se-á como método de investigação a pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e método de estudo survey com instrumento de pesquisa em forma de um questionário adaptado de Audibert & Teixeira (2015) e Soares et al. (2017). O objeto de pesquisa deste estudo são os contadores atuantes na região sul do Brasil que de acordo com as informações disponíveis no website do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 09 de fevereiro de 2022 o número de contadores registrados nesta região era de 68.354. Para o cálculo do tamanho mínimo da amostra optou-se pela equação de população finita apresentada por Fonseca e Martins (1996) que é a equação mais adequada para conhecer uma população finita. Considerou-se um nível de confiança de 95% e um erro padrão de 5%, estimou-se para a população atual de contadores da região sul uma amostra de 383 questionários a serem coletados. A coleta de dados será realizada por meio dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), de forma complementar, será utilizada a estratégia de “bola de neve” que consiste na estratégia de cada participante encaminhar o convite para participar da pesquisa para contadores conhecidos. A aplicação está prevista para o primeiro semestre de 2022, de modo online. Pretende-se, com base nos resultados da pesquisa e com a utilização da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), verificar se há relação entre a adaptabilidade de carreira (AC) e qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de contabilidade, tendo em vista o fato destes estarem em um ambiente de mudanças que presume contínua adaptação e, que exige maior adaptabilidade à carreira o que se entende que pode afetar significativamente a QVT.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira (AC) e a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de contabilidade.

Objetivo Secundário:

Identificar o perfil dos profissionais para evidenciar a influência do constructo de adaptabilidade de carreira (AC) na qualidade de vida (QVT) no trabalho dos profissionais por meio da relação entre AC e QVT dos profissionais de contabilidade.

Metodologia Proposta:

A realização desta pesquisa propõe-se a atender ao objetivo estabelecido, para tanto, adotar-se-á como método de investigação a pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e método de estudo survey. Este estudo tem como objeto de pesquisa os profissionais de contabilidade atuantes na região sul tal região é composta pelos estados do Rio Grande do Sul (RS), Santa Catarina (SC) e Paraná (PR). Desta forma, a coleta de dados irá abranger contadores, técnicos contábeis, analistas, estagiários, trainees, auditores, peritos entre outros que exerçam atividades profissionais ligadas aos serviços contábeis. Para a coleta dos dados se utilizará uma survey que apresentará como instrumento de pesquisa um questionário adaptado de Audibert & Teixeira (2015) e Soares et al. (2017). A coleta de dados será por meio dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), de forma complementar, será utilizada a estratégia de “bola de neve” que consiste na estratégia de cada participante encaminhar o convite para participar da pesquisa para profissionais conhecidos seus da área contábil. A aplicação está prevista para o primeiro semestre de 2022, de modo online.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Análise adequada dos riscos e benefícios.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Sem comentários adicionais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A folha de rosto vem assinada pelo/a pesquisador/a responsável e pela autoridade institucional competente.

O cronograma informa que a coleta de dados acontecerá a partir de 26/04/2022.

O orçamento informa que não haverá despesas.

Consta do processo o questionário a ser aplicado aos participantes.

O TCLE é esclarecedor a respeito de objetivos, procedimentos, riscos e direitos dos participantes, e cumpre as exigências da res. 510/16.

Recomendações:

Sem recomendações adicionais.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pela aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1900809.pdf	16/03/2022 18:04:25		Aceito
Outros	Cartaresposta.pdf	16/03/2022 18:02:44	DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracaodepesquisadores.pdf	16/03/2022 18:02:32	DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoLizanaCEPSHv2.pdf	16/03/2022 18:02:16	DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	16/03/2022 18:02:05	DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	19/02/2022 15:41:07	DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FLORIANOPOLIS, 26 de Abril de 2022

Assinado por:
Nelson Canzian da Silva
(Coordenador(a))