



**XVII CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL
14 a 16 de agosto de 2019 – Bento Gonçalves-RS**

ÁREA TEMÁTICA 13 – TEMA LIVRE

**AUDITORIA EXTERNA CONTÁBIL: O IMPACTO CAUSADO NA VIDA
PESSOAL PELA OPÇÃO DE SE TORNAR AUDITOR**

**Sabrina Thomazini Belochio
Maria de Lurdes Furno da Silva – CRCRS nº 39.980**

Maria de Lurdes Furno da Silva, contadora e especialista em auditoria (latu sensu) pela UFRGS. Mestre e Doutora em Economia pelo Programa de Pós Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. Professora Adjunta do curso de Ciências Contábeis no Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. Membro e Presidente do Conselho de Curadores da UFRGS (2015-2016). Vice-Diretora da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (gestão 2017-2020).

Sabrina Thomazini Belochio, graduanda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Possui experiência em escritório de contabilidade e em uma fundação de apoio; e atualmente atua na área tributária. Obteve a segunda colocação na 8ª edição do Prêmio Transparência Universitário do IBRACON.

Área Temática: tema livre.

AUDITORIA EXTERNA CONTÁBIL: O IMPACTO CAUSADO NA VIDA PESSOAL PELA OPÇÃO DE SE TORNAR AUDITOR

RESUMO

A auditoria independente é uma das atividades atribuídas ao contador e os profissionais que nela atuam, muitas vezes, possuem uma rotina desgastante e conturbada que pode afetar a qualidade de vida. Diante deste cenário, o objetivo desta pesquisa, com base em quatro das oito dimensões de Richard Walton, é demonstrar o impacto da escolha profissional por auditoria independente na qualidade de vida pessoal do contador. Quanto à abordagem do problema, objetivo e procedimentos técnicos, esta pesquisa é classificada como quali-quantitativa, descritiva e survey, respectivamente. A pesquisa foi efetuada mediante questionários e entrevistas aplicados, entre agosto e outubro de 2018, aos auditores de empresas de auditoria externa situadas na cidade de Porto Alegre/RS que se propuseram a participar. Os resultados obtidos apontam que o trabalho de auditoria independente impacta negativamente na qualidade de vida, em especial no equilíbrio do tempo destinado à vida profissional e à vida pessoal, apesar da maioria dos respondentes indicarem satisfação com a atividade e o desejo de nela permanecer. Entre os principais indicadores levantados, foram identificados: que o salário recebido é considerado satisfatório, ante a necessidades pessoais, e insatisfatório, ante a responsabilidades e atribuições; que a carga de trabalho é incompatível com o horário do expediente; e que os investimentos em capacitação são considerados muito satisfatórios, assim como as oportunidades de crescimento profissional. Este estudo contribui com visão atualizada sobre a influência do trabalho e seus efeitos na vida pessoal dos contadores, podendo incitar uma reflexão sobre a escolha da atividade profissional de auditoria independente.

Palavras-chave: Auditoria Independente. Auditores. Qualidade de Vida. Influência do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O ramo da contabilidade é amplo e diversificado. Atualmente, o profissional da área contábil participa intensamente das atividades empresariais, a nível estratégico. Marion (2015) cita que a área da contabilidade é uma das profissões que mais proporciona oportunidades profissionais. O profissional da contabilidade, externamente, pode exercer, em especial, atividades como consultoria ou auditoria independente.

A auditoria independente, também conhecida como auditoria externa, é resultado da evolução do sistema capitalista, decorrente de uma necessidade de aprimorar a segurança informacional passada aos acionistas e investidores (ALMEIDA, 2012). Conforme o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil - IBRACON [2006], apesar de existirem relatos que remontam práticas da profissão desde o Império Persa, a auditoria, dita moderna, tem seu desenvolvimento na Inglaterra e teve como impulsionadora a Revolução Industrial.

Alguns requisitos que a profissão exige dos profissionais que a exercem são dedicação e responsabilidade, o que acarreta, por vezes, pressão, cobrança e ritmo de vida acelerado, envolvendo jornadas de trabalho longas em determinadas épocas, além de viagens constantes. Fisher (1995) e Utami e Nahartyo (2013) consideram que os ambientes de trabalho de auditoria são estressantes, as jornadas de trabalho são exaustivas e as exigências de produtividade e qualidade são altas, o que contribui para grande pressão sobre os profissionais atuantes na área.

Desde a década de 1950, com os estudos seminais de Eric Trist na Inglaterra, são discutidas questões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e como o trabalho pode afetar a forma de viver das pessoas. São vários os modelos que buscam avaliar a influência do trabalho na qualidade de vida. O modelo com maior repercussão no meio científico é aquele proposto por Walton (1973), cujo trabalho é o mais completo nos quesitos dimensões e indicadores (VASCONCELOS *et al.*, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Em virtude da preocupação com a QVT das escolhas profissionais do contador, este estudo tem como meta responder à seguinte questão problema: **Qual o impacto causado na vida pessoal pela escolha profissional por auditoria externa contábil?** Para responder a essa questão, o objetivo da pesquisa é demonstrar o impacto da escolha profissional por auditoria externa na vida pessoal do contador. Para tanto, o estudo foi efetuado com a aplicação de quatro das oito dimensões do modelo de QVT de Walton (1973), sendo elas: Compensação Justa e Adequada; Condições de Saúde e Segurança no Trabalho; Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança; Trabalho e o Espaço Total de Vida.

Todos os trabalhadores buscam o fator qualidade de vida, não só pelo lado pessoal, mas também vinculado ao trabalho, tendo em vista que a maior parte do tempo diário é destinado às empresas (VASCONCELOS *et al.*, 2012). Assim, é de grande

importância que os presentes e os futuros auditores avaliem a qualidade de vida no trabalho nesse ramo, tendo em vista os pontos positivos pela escolha dessa carreira, mas também seus pontos negativos.

A pesquisa utilizou meios como CAPES e SciELO para obter materiais relacionados ao tema, porém, pouco conteúdo correlato ao assunto foi encontrado em estudos brasileiros, a exemplo de Carneiro (2013). Por ser um assunto pouco investigado no Brasil, esta pesquisa torna-se relevante por oferecer uma análise da qualidade de vida dos colaboradores de empresas de auditoria externa sob o ponto de vista de como a escolha pela profissão afeta a vida pessoal desses profissionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção são abordados os conceitos de Auditoria Independente e Qualidade de Vida, além de ser apresentada a função do auditor externo, destacando as técnicas que devem estar presentes no dia a dia desses profissionais. Ademais, apresenta estudos relacionados ao tema abordado.

2.1 AUDITORIA INDEPENDENTE OU EXTERNA

Originária da Inglaterra, a auditoria tem suas raízes ligadas à evolução do sistema capitalista, à globalização de diversas empresas e à necessidade de informações verossímeis e confiáveis. A auditoria é uma forma de especialização da contabilidade que testa o quão eficiente e eficaz é a atuação dos profissionais responsáveis pelo controle patrimonial da empresa auditada, tendo como objetivo, ao fim da auditoria, emitir opiniões acerca de determinados dados (ATTIE, 2011).

Arens, Elder e Beasley¹ (2010, p. 4, tradução nossa) definem auditoria como "[...] a acumulação e avaliação de evidências sobre informações para determinar e informar sobre o grau de correspondência entre a informação e os critérios estabelecidos. A auditoria deve ser feita por uma pessoa competente e independente”.

A auditoria externa, também conhecida por independente, reúne o conjunto de técnicas e procedimentos que, após serem aplicados, resultam na emissão de parecer sobre a adequação das informações da empresa auditada em relação às normas brasileiras de contabilidade. A posição patrimonial e financeira das organizações, bem como do resultado de suas operações, suas origens e aplicações de caixa e as mutações do seu patrimônio líquido são as informações nas quais se busca consonância às normas contábeis (CREPALDI, 2000).

A auditoria externa no Brasil teve sua origem com a vinda de investimentos internacionais no século XIX. Durante as primeiras décadas do século XX, as empresas internacionais de auditoria se instalaram no Brasil, contribuindo para o desenvolvimento da contabilidade como profissão e como ciência (IBRACON, [2006]). Em 1965, a

1

¹ "[...] is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person" (ARENS; ELDER; BEASLEY, 2010, p. 4).

Resolução CMN nº 7 do BACEN passou a regulamentar as atividades dos auditores, seguida, em 1966, pela Resolução nº 39, que passou a exigir auditoria nas Bolsas de Valores e, em 1968, pela Resolução nº 88, que impôs a obrigatoriedade do parecer da auditoria externa às empresas que fazem parte do mercado de capitais (RICARDINO, CARVALHO, 2004).

2.2 PROFISSIONAL AUDITOR

Os profissionais atuantes na auditoria independente não devem possuir ligação com o Quadro da empresa auditada. Suas tarefas estão delimitadas pelo contrato que rege a relação de prestação de serviços e, geralmente, baseiam-se em exames das demonstrações financeiras a fim de emitir pareceres e opiniões sobre essas análises (CREPALDI, 2000). O fato de se manterem independentes da empresa auditada confere maior credibilidade e segurança aos pareceres emitidos.

Como profissional da área de auditoria independente, é preciso atender a diversas exigências impostas por disposições legais e por órgãos reguladores. No Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o IBRACON, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o BACEN e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) são responsáveis por emitir observâncias às quais o exercício da auditoria contábil externa deve se sujeitar (RIBEIRO, COELHO, 2013). Esses órgãos são também responsáveis pelo estabelecimento de prazos para publicação das demonstrações financeiras das organizações que regulam, o que reflete no trabalho e no nível de estresse do auditor.

Além dos prazos para conclusão dos trabalhos impostos pelas reguladoras, os profissionais atuantes em auditoria de entidades reguladas pela CVM, BACEN, SUSEP e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) devem cumprir horas de educação profissional continuada. Segundo a NBC PG 12 (R3), a educação continuada "[...] visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos e competências técnicas e profissionais, as habilidades multidisciplinares e a elevação do comportamento social, moral e ético dos profissionais da contabilidade [...]" (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, 2017, p. 1). O cumprimento da educação continuada para auditores que estejam inscritos no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) do CFC contribui positivamente para a capacitação e negativamente para o estresse dos profissionais da auditoria externa.

2.3 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO

Na literatura especializada, a QVT surgiu na década de 1950 na Inglaterra, com os estudos de Eric Trist e seus colaboradores. Os precursores estudavam um modelo que tratasse do conjunto Indivíduo, Trabalho e Organização quando deram origem à abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base a satisfação do trabalhador no seu local de trabalho e com as suas tarefas laborais (MASSOLLA, CALDERARI, 2011). Os estudiosos buscaram avaliar de forma detalhada o sistema do modo de trabalho estabelecido à época em minas de carvão, denominado *longwall method* (TRIST, BAMFORTH, 1951).

A QVT é o resultado de ações implementadas que objetivam melhorias e inovações pela empresa, nos âmbitos gerencial, tecnológico e estrutural no local de

trabalho (FERREIRA, 2017). Contudo, para que o indivíduo possa se sentir confortável no local onde trabalha, não é suficiente a organização oferecer condições mínimas de bem-estar, é preciso que ela tenha a preocupação de como o ambiente de trabalho está influenciando a vida pessoal do trabalhador.

Conforme Rodrigues (1994), as primeiras teorias, que ligavam a produtividade na empresa com a satisfação dos trabalhadores, surgiram a partir da década de 50. Contudo, foi na década de 70 que a QVT foi implementada de fato, de maneira sistematizada. O trabalho pode influenciar de forma positiva ou negativa os relacionamentos pessoais e as outras ocupações que os indivíduos possuem (WALTON, 1973).

Walton (1973) desenvolveu um modelo baseado em oito dimensões: Compensação Justa e Adequada; Condições de Segurança e Saúde no Trabalho; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo na Organização; Trabalho e o Espaço Total de Vida e Relevância Social do Trabalho na Vida. Walton busca incluir o máximo de dimensões que estão relacionadas ao trabalho, abrangendo inclusive as que estão indiretamente relacionadas à influência na vida do trabalhador (PEDROSO, PILATTI, 2009).

No Quadro 1 é apresentado o modelo proposto por Walton (1973) com as oito dimensões e seus respectivos indicadores.

Quadro 1: Modelo de Walton

Dimensões de QVT	Indicadores
Compensação Justa e Adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Salário adequado, equidade interna e externa.
Condições de Segurança e Saúde no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável.
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades e retroação e retroinformação.
Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança do emprego.
Integração Social na Organização	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades, relacionamentos e senso comunitário.
Constitucionalismo na Organização	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito às leis/direitos trabalhistas, privacidade, liberdade de expressão e normas e rotinas da organização claras.
Trabalho e o Espaço Total de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
Relevância Social do Trabalho na Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e pelos empregados.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2014, p. 423).

Como exposto por Fernandes (1996) e por Chiavenato (2014), as oito dimensões do modelo de Walton são Compensação Justa e Adequada, que mensura a relação entre o trabalho e a sua remuneração; Condições de Segurança e Saúde no Trabalho, mensura a relação condições que o local propicia à saúde e ao bem-estar; Uso e Desenvolvimento de Capacidades, que mede as oportunidades de aplicar habilidades e aptidões no trabalho; Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança, mensura por meio das oportunidades que a instituição oferece ao crescimento profissional e pessoal e à manutenção do vínculo; Integração Social na Organização, que mede o grau de integração social na organização; Constitucionalismo na Organização, que mensura o

grau de cumprimento dos direitos e deveres dos colaboradores; Trabalho e o Espaço Total de Vida, que objetiva medir o equilíbrio existente entre a vida no trabalho e a pessoal; e Relevância Social do Trabalho na Vida, que mede a imagem que o colaborador tem da empresa.

A qualidade de vida é influenciada diretamente pela atividade laboral, principalmente pelo fato de que ela ocupa grande parte do dia de uma pessoa. Em virtude disso, é inevitável que o estresse e a responsabilidade do cargo interfiram nas relações pessoais e na saúde.

2.4 ESTUDOS RELACIONADOS

Carneiro (2013) analisou por meio de modelos os aspectos da qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional de auditores internos e externos que atuam na região Sudeste do Brasil. Como resultados, o estudo apresentou que o nível de satisfação dos auditores é satisfatório em relação à qualidade de vida no trabalho. Quanto ao estresse ocupacional, foi constatado um alto nível, tanto na vida profissional dos auditores independentes, quanto na dos auditores internos. Percebeu-se a presença de fatores como sobrecarga de trabalho e a dificuldade de conciliar o trabalho com a vida pessoal, obtendo implicações na saúde do auditor, como ansiedade e angústia. Por fim, obteve-se que os auditores independentes apresentam maior percepção em relação à QVT.

Siqueira *et al.* (2017) procuraram em um estabelecimento, onde funciona um pet shop e uma clínica veterinária, analisar a qualidade de vida tendo como base as oito dimensões de Walton, identificar o nível de satisfação dos colaboradores e quais são os fatores de maior relevância da QVT para eles, além de propor melhorias. Por fim, concluíram que das 35 variáveis estudadas e aplicadas por meio de questionário aos funcionários, 33 obtiveram resultados positivos. Apenas duas variáveis indicaram insatisfação, que são a falta de benefícios extras e a falta de incentivo à capacitação por parte da empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa pode ser classificada quanto aos seguintes aspectos: à abordagem do problema; aos seus objetivos; e aos procedimentos técnicos a serem utilizados. De acordo com a abordagem do problema, esta pesquisa tem natureza qualitativa e quantitativa. Na análise qualitativa, realizam-se análises com maior profundidade do fenômeno estudado (RAUPP, BEUREN, 2014). O estudo se classifica como qualitativo, uma vez que se pretende obter conhecimento da natureza do fenômeno social abordado. Para a realização da pesquisa quantitativa, utilizam-se métodos de quantificação, tanto na coleta de informações, como no tratamento delas, que é realizado por meio de estatística, incluindo técnicas simples, como percentual, desvio padrão e média ou técnicas complexas, como regressão (RICHARDSON, 2014). A pesquisa também se classifica como quantitativa, uma vez que utiliza algumas técnicas simples de estatística na análise de dados.

Quanto aos objetivos, este estudo é caracterizado como descritivo, uma vez que tem o intuito de descrever o nível da qualidade de vida dos contadores que atuam em auditoria independente em empresas com sede em Porto Alegre. Para Gil (2002), pesquisas descritivas têm como principal objetivo descrever as características de certas

populações ou seus fenômenos, estabelecendo relações entre as variáveis. A pesquisa proposta é classificada como descritiva, tendo em vista que as informações para a elaboração deste estudo, que foram obtidas por meio de entrevistas e de questionários, foram posteriormente analisadas e identificadas as variáveis na determinação do impacto causado na vida pessoal pela escolha da profissão de auditoria. No que se refere a procedimentos técnicos utilizados, o estudo consiste em uma *survey*, a qual, segundo Gil (2002, p. 50) "[...] procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados".

Neste estudo, os dados coletados foram obtidos por meio de entrevista aplicada a auditores independentes com cargo de sociedade de empresas de auditoria, totalizando sete respostas. Além da entrevista, foi aplicado um questionário a auditores independentes com diversos cargos, exceto de sociedade, totalizando 64 respostas, das quais nove participantes não atuam mais na área de auditoria externa e 55 participantes atualmente exercem a profissão. Todos tiveram suas identidades preservadas, não sendo mencionados dados que os identifique, nem seus respectivos locais de trabalho. A escolha dos profissionais para responderem esta pesquisa se deu devido à acessibilidade de contato e pela transmissão do mesmo por meio dos respondentes a outros auditores independentes. Para essa pesquisa, foram utilizadas apenas as respostas de quem segue na profissão.

No período de agosto a setembro de 2018, foram aplicadas as entrevistas aos atuais sócios de empresas de auditoria independente com sede em Porto Alegre, que aceitaram participar do estudo. A entrevista reuniu perguntas abertas sobre a qualidade de vida durante a trajetória como colaborador e após assumir o cargo de sociedade. Durante o período de setembro a outubro de 2018 foi aplicado o questionário, contendo a escala Likert em cinco níveis, e com perguntas objetivas e também abertas sobre o tema abordado. A divulgação se deu por meio de e-mail e plataformas digitais.

A elaboração da entrevista e do questionário seguiu o modelo de QVT de Walton (1973), utilizando-se as dimensões: Compensação Justa e Adequada; Condições de Saúde e Segurança no Trabalho; Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança; e Trabalho e o Espaço Total de Vida. No questionário, foram utilizados blocos que se referiam às mencionadas dimensões, acrescido de um bloco sobre viagens e sobre o perfil dos respondentes.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a realização da entrevista e da aplicação do questionário, seguiu-se para a análise dos dados coletados. Para alcançar o objetivo proposto, essa seção foi dividida em seis subseções. A primeira destinada à análise geral do perfil dos participantes e as quatro seguintes, às dimensões de QVT de Walton. A primeira sobre Compensação Justa e Adequada, a segunda acerca das Condições de Saúde e Segurança no Trabalho, a terceira sobre Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança e a quarta sobre Trabalho e o Espaço Total de Vida. A última subseção foi destinada à avaliação sobre a satisfação dos profissionais participantes.

4.1 ANÁLISE GERAL DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

Nesta subseção, é apresentado o perfil dos respondentes da entrevista e do questionário aplicados. Destaca-se o predomínio de participantes do gênero masculino (54,84%), diante de 45,15% de participação feminina. Cerca de 44% dos participantes enquadram-se na faixa etária de 22 a 25 anos. Infere-se, com base nos dados apresentados, que a maioria dos respondentes é do gênero masculino e que são jovens.

Em seguida, os profissionais foram questionados sobre o tempo em que trabalham com auditoria. Do total de 62 participantes, 27,42% atuam a menos de um ano em auditoria; 30 estão entre 1 e 5 anos, correspondendo a 48,39%; 7 estão entre 5 e 10 anos, correspondendo a 11,29%; e 8 estão há mais de 10 anos, significando 12,90%. Pode-se notar que a maior parte dos auditores participantes do estudo está atuando em auditoria independente há mais de 1 ano e há menos de 5 anos. Cerca de 76% possuem menos de 5 anos de atuação no ramo. Dos auditores participantes com cargo atual de sócio em empresa de auditoria, a média encontrada de tempo de sociedade é de aproximadamente 10 anos.

4.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Nessa subseção, buscou-se analisar a percepção dos participantes em relação a sua remuneração como auditor independente. A Tabela 2 demonstra a percepção dos 55 participantes do questionário, os quais ocupam diversos cargos, exceto de sociedade.

Tabela 2 – Compensação Justa e Adequada

Indicadores de QVT	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Total
Em relação ao salário recebido, levando em consideração suas necessidades pessoais.	1,82%	30,91%	23,64%	38,18%	5,45%	100,00%
Com relação aos benefícios recebidos, como vale alimentação, plano de saúde, participação nos lucros, entre outros.	0,00%	16,36%	23,64%	40,00%	20,00%	100,00%
Quanto à compatibilidade do salário com as responsabilidades e atribuições do cargo ocupado.	14,55%	36,36%	30,91%	12,73%	5,45%	100,00%

Fonte: elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa (2018).

Com relação à dimensão Compensação Justa e Adequada, pode-se verificar que as respostas estão concentradas em níveis intermediários da escala Likert. Ao vincular o salário recebido às necessidades pessoais, 38,18% consideram satisfatória essa relação, já 30,91% dizem ser insatisfatória tal relação. Em relação ao indicador de benefícios recebidos, como vales, plano de saúde, entre outros, 40% declaram estar satisfeitos, totalizando 22 respostas. Quanto à compatibilidade do salário com as responsabilidades e atribuições inerentes ao cargo ocupado na auditoria, 36,36% estão insatisfeitos.

Com base na entrevista aplicada aos sócios, dois de sete participantes consideram a sua remuneração incompatível com as suas atribuições e contribuições, por motivos de demasiada responsabilidade, atendimento a órgãos reguladores, exigência de horas em educação continuada por parte do CFC e pela dificuldade de repassar tais custos aos clientes. Apenas um sócio considera que comparativamente às exigências atreladas à auditoria, o salário é incompatível, porém em relação às outras profissões do mercado de trabalho, é compatível.

As indicações obtidas convergem com os resultados observados na pesquisa de Siqueira *et al.* (2017), que identificaram que 44% dos participantes se consideram satisfeitos com o salário recebido e que 31% dos respondentes declaram estar satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa. Entretanto, os resultados encontrados são contraditórios àqueles de Carneiro (2013), que obteve como resposta em seu estudo que todos os auditores, externos ou internos, apresentam insatisfação em relação à remuneração recebida, declarando que o principal motivo da insatisfação é referente à quantidade de responsabilidades.

4.3 CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Nesta subseção, procurou-se analisar a percepção dos participantes em relação à dimensão Condições de Saúde e Segurança no Trabalho. A Tabela 3 apresenta o resultado das 55 respostas obtidas com o questionário sobre tal dimensão.

Tabela 3 – Condições de Saúde e Segurança no Trabalho

Indicadores de QVT	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Total
Quanto à jornada de trabalho (horas trabalhadas) em relação às tarefas desempenhadas.	1,82%	34,55%	23,64%	25,45%	14,55%	100,00%
Com relação aos horários de almoço e lanche serem normalmente tranquilos.	0,00%	12,73%	14,55%	43,64%	29,09%	100,00%
Quanto ao ambiente de trabalho, local ou em viagens, possuírem condições adequadas para preservar a saúde física e psicológica.	3,64%	3,64%	21,82%	50,91%	20,00%	100,00%
Em relação à tranquilidade do exercício de sua função.	12,73%	14,55%	40,00%	27,27%	5,45%	100,00%

Fonte: elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa (2018).

Quanto às Condições de Trabalho, verifica-se um descontentamento da relação jornada de trabalho e tarefas desempenhadas. 34,55% dos respondentes estão insatisfeitos sob esse aspecto. Cerca de 72,73% consideram o intervalo destinado ao almoço um horário normalmente tranquilo, estando satisfeitos ou muito satisfeitos. Mais da metade dos respondentes considera satisfatório o ambiente de trabalho, seja na empresa em que trabalham, seja nos locais para onde são destinados quando estão em viagem. Em relação à tranquilidade do exercício da função, 40% apresentaram neutralidade, seguido por 27,27% que consideram satisfatório tal aspecto.

Em relação à entrevista realizada com os sete atuais sócios, sob o critério de jornada de trabalho, todos declararam que, durante a trajetória profissional, trabalharam por mais de 8 horas diárias de segunda à sexta-feira. As respostas apontam que as horas extras estão principalmente relacionadas à demanda de trabalho em certos períodos do ano, a necessidade do cumprimento de prazos e a facilidade de levar trabalho para casa com o avanço da tecnologia. Apenas um dos entrevistados relatou que dificilmente era compensado em forma de pecúnia e nunca por folga, seis relataram que havia compensação por folgas e desses seis, três relatam que também havia a compensação por meio de horas extras.

Aos entrevistados, também foi perguntado sobre a jornada de trabalho ser compatível às atividades desempenhadas pelo atual cargo. Apenas um declarou que não, complementando que lhe falta tempo, o restante afirmou que sim. Destaca-se que um mencionou conseguir essa compatibilidade por meio de disciplina e outro que atualmente trabalha mais do que deveria, apesar de responder que consegue tal compatibilidade. Com relação ao horário de almoço e lanche serem tranquilos e fixos, a maioria dos sócios alega que são horários normalmente tranquilos, porém não são fixos.

A Tabela 4 expõe a percepção dos auditores independentes em relação às viagens efetuadas a trabalho. Tal prática é comum para quem exerce essa profissão.

Tabela 4 – Condições de Saúde e Segurança no Trabalho durante Viagens

Indicadores de QVT	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Total
Com relação ao planejamento de viagens de acordo com os seus compromissos pessoais (faculdade, família, ...)	7,27%	20,00%	34,55%	34,55%	3,64%	100,00%
Com relação à possibilidade de conhecer pontos turísticos e atrações principais dos locais visitados em viagens a trabalho.	5,45%	23,64%	29,09%	30,91%	10,91%	100,00%
Em relação a viagens longas e a possibilidade de levar a família (esposo(a), filhos).	18,18%	20,00%	52,73%	9,09%	0,00%	100,00%

Fonte: elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa (2018).

Quanto ao critério viagens, a maioria declarou estar satisfeita ou declarou neutralidade em relação aos três quesitos investigados. Quando questionados sobre o planejamento de viagens ser adequado aos compromissos pessoais, 69,09% respondeu estar satisfeito ou neutros. Em relação à possibilidade de conhecer os locais visitados em viagens de trabalho, 30,91% apresenta estar satisfeito e, quanto à possibilidade de levar familiares nessas viagens, mais da metade declarou neutralidade, seguidos pela insatisfação de 20%.

4.4 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA

Para essa subseção, foram analisados os dados obtidos em relação à dimensão Oportunidades de Crescimento Contínuo e Segurança dos trabalhadores atuantes em auditoria externa. A Tabela 5 demonstra as respostas dos 55 respondentes do questionário aplicado.

Tabela 5 – Oportunidades de Crescimento Contínuo e Segurança

Indicadores de QVT	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Total
Quanto à oportunidade de crescimento que a profissão de auditoria independente oferece.	0,00%	3,64%	3,64%	30,91%	61,82%	100,00%
Quanto à estabilidade da carreira de auditoria externa.	0,00%	3,64%	34,55%	43,64%	18,18%	100,00%
Quanto aos investimentos e treinamentos que são oferecidos por parte da(s) empresa(s) de auditoria.	1,82%	3,64%	12,73%	30,91%	50,91%	100,00%

Fonte: elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa (2018).

Com base na Tabela 5, pode-se perceber a concentração de respostas que consideram os indicadores da dimensão analisada como satisfatórios ou muito satisfatórios. Em relação à oportunidade de crescimento que a profissão oferece, 61,82% declaram estar muito satisfeitos, o que corresponde a mais da metade dos respondentes. Quanto à estabilidade da carreira, que representa a segurança, 43,64% responderam estar satisfeitos e, quanto aos investimentos e treinamentos que as empresas de auditoria oferecem aos seus colaboradores, 50,91% declararam estar muito satisfeitos.

Com base na entrevista realizada, recebeu-se respostas sobre a capacitação que a profissão de auditoria oferece. Os entrevistados mencionaram o investimento em treinamentos e educação continuada, que são fatores que contribuem para a melhor capacitação dos profissionais.

4.5 TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Nesta subseção, são abordados os indicadores utilizados para medir a dimensão Trabalho e o Espaço Total de Vida. A Tabela 6 informa as 55 respostas obtidas por meio do questionário com perguntas que buscaram avaliar a percepção dessa dimensão.

Tabela 6 – Trabalho e o Espaço Total de Vida

Indicadores de QVT	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Total
Com relação ao tempo de descanso sem a interferência da empresa.	3,64%	20,00%	32,73%	30,91%	12,73%	100,00%
Quanto ao equilíbrio existente entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal.	5,45%	41,82%	29,09%	16,36%	7,27%	100,00%
Com relação ao tempo dedicado à família.	3,64%	29,09%	32,73%	29,09%	5,45%	100,00%
Com relação ao tempo livre nos fins de semana.	0,00%	14,55%	29,09%	36,36%	20,00%	100,00%

Fonte: elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa (2018).

Quanto à dimensão Trabalho e o Espaço Total de Vida, os indicadores apresentaram respostas concentradas nos níveis intermediários da escala Likert, com predomínio de respostas neutras. Em relação ao tempo de descanso da profissão, 32,73% declararam neutralidade, seguidos por 30,91% que apresentaram estar satisfeitos. Já, em relação ao indicador equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à

vida pessoal, 41,82% declararam insatisfação, predominando respostas entre os níveis muito insatisfeito e neutro. Sobre o tempo dedicado à família, 32,73% mencionaram neutralidade e sobre o tempo livre aos fins de semana, 36,36% responderam estar satisfeitos.

Aos sócios, durante a entrevista, foram perguntadas questões sobre a interferência da profissão na vida pessoal antes e após o atual cargo. Em relação à interferência profissional na vida pessoal antes de se tornar sócio, cinco responderam que não houve interferência ou que foi insignificante. Para dois sócios, houve interferência, sendo apontado por eles que o nível de exigência e compromissos e as viagens constantes são fatores que afetam o convívio familiar e social e que a vida social de qualquer profissional fica comprometida quando se há dedicação à profissão. Em relação à mesma pergunta sob o aspecto após assumir o cargo de sócio, um sócio afirmou que após entrar na sociedade, as responsabilidades mudaram e que se tornou mais fácil controlar o tempo trabalhado e o tempo disponível para a família. Quatro sócios responderam que não houve interferência e dois sócios responderam que houve interferência. Um declarou que a rotina mudou sob o aspecto de planejamento – quando era empregado, o planejamento era maior – e sob o aspecto de compromissos.

Sob o aspecto de a profissão afetar a convivência familiar dos sócios, quatro responderam que as viagens, os períodos de férias e a quantidade de horas a mais no trabalho afetam de forma negativa. Quando comparado ao tempo disponível em outras profissões, as respostas foram que raramente tiram férias nos mesmos períodos, que talvez o tempo livre seja menor e que gostaria de ter mais tempo disponível. Um dos entrevistados afirmou ser menor o tempo ocioso e ressaltou que esse ritmo de vida profissional é atualmente uma das prerrogativas das profissões. Dois consideram que o tempo disponível é equivalente ao das demais profissões, sendo que um deles ressaltou que as férias de verão divergem por ser o período mais conturbado.

Aos entrevistados foi perguntado também sobre o costume de trabalhar aos fins de semana antes e após o atual cargo de sociedade. Dos sete respondentes, cinco responderam à pergunta positivamente, ressaltando que tal prática é realizada quando necessário e que não é rotineira, com exceção de dois que alegam ser rotina para eles. Dois responderam não a esse questionamento, e declararam não ser costume, sendo que um mencionou que apenas raramente. Constata-se que o trabalho aos fins de semana ocorre, porém é esporádico, mas, antigamente, a prática era mais comum.

Quando foi perguntado aos participantes do questionário sobre doenças físicas e transtornos psicológicos relacionados ao exercício da profissão de auditoria independente, 14,55% consideraram ter desenvolvido doenças físicas como, problemas estomacais – gastrite e úlcera foram as doenças mais citadas –, dor nas costas, enxaqueca, tendinite em punhos e cotovelos, visão prejudicada e miopia. Sobre transtornos psicológicos, 25,45% atribuíram à auditoria transtornos como ansiedade e estresse, bem como a intensificação do nível de ansiedade. As mesmas perguntas, feitas aos sócios, propiciaram a unanimidade para a resposta negativa quanto a doenças físicas e duas positivas para transtornos psicológicos, com a indicação de estresse e apresentação de Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC). Nota-se que há uma parte dos participantes que declarou ter desenvolvido doenças e transtornos e que afirma estar satisfeita com a profissão e demonstra desejo em seguir na auditoria externa.

Os resultados obtidos nesta pesquisa não corroboram Carneiro (2013). O estudo identificou que o nível de estresse dos auditores externos é superior ao nível de estresse dos auditores internos, oscilando entre intenso e muito intenso.

Nas respostas obtidas por meio de questionário em relação à prática de exercícios físicos durante a semana, 52,73% declararam ter essa habitualidade. A mesma pergunta foi aplicada aos entrevistados, e, com eles, dois responderam que não realizam devido à falta de rotina e viagens constantes. Um relatou que, com planejamento, talvez fosse possível a prática de exercícios físicos regulares. Os outros cinco afirmaram praticar atividades físicas, sendo que um deles informou que na época em que era colaborador e não sócio, não conseguia.

Em relação ao trabalho e a sua influência na vida pessoal, os resultados obtidos nesta pesquisa vão ao encontro das conclusões obtidas por Siqueira *et al.* (2017) que indicaram que 38% dos colaboradores se consideram satisfeitos quanto ao impacto do trabalho na vida pessoal. O mesmo percentual de satisfação também foi encontrado quanto ao impacto do trabalho no lazer.

4.6 SATISFAÇÃO DOS PARTICIPANTES EM RELAÇÃO À PROFISSÃO

Esta subseção procura analisar o nível de satisfação com a profissão por parte dos participantes do questionário e da entrevista.

Em relação ao desejo de seguir em auditoria independente, dos 55 participantes que responderam ao questionário, 58,18% dos respondentes têm a vontade de seguir e apenas 9,09% declararam que não. Uma parte significativa dos respondentes apresenta dúvidas quanto a seguir, ou não, na auditoria, correspondendo a 32,73% do total.

Quando perguntado aos respondentes do questionário se estão satisfeitos com a profissão atual, 83,64% responderam que sim. Sobre o sentimento de realização profissional dos sócios entrevistados, a resposta foi unânime, todos se sentem realizados como auditores externos, havendo declarações como, ainda haver desafios na condição de sócio, por mais que seja o topo da carreira e de que a profissão poderia ser melhor.

Para a pergunta sobre se a profissão atingiu as expectativas criadas antes do exercício da profissão aos entrevistados, seis sócios responderam que sim. Um desses seis sócios menciona que não só atingiu as suas expectativas, como também as superou, vinculando a paixão à profissão de auditor independente.

A entrevista abriu espaço para os participantes realizarem sugestões e comentários acerca da profissão. Em geral, as respostas foram que a auditoria independente exige profissionais em constante aprendizagem e atualização, por meio da educação continuada, de notícias e legislações. Apesar de ser uma profissão que exige bastante do contador, a atuação em auditoria é muito bem vista pelo mercado de trabalho, o que resulta em diversas oportunidades, tanto na auditoria externa, quanto em outras carreiras a partir da experiência adquirida.

Os resultados obtidos nesse estudo apontam que os auditores, em sua maioria, estão satisfeitos com a profissão e pretendem nela seguir. Diferentemente de Carneiro (2013), que em sua pesquisa, constatou que é alto o nível de insatisfação dos auditores externos com o trabalho em geral, principalmente pela sobrecarga de trabalho a que são submetidos e que muitos não pretendem seguir na profissão, inclusive os auditores internos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo demonstrar o impacto da escolha profissional por auditoria externa na vida pessoal do profissional contador, por meio de análises das respostas obtidas por determinado número de auditores independentes da cidade de Porto Alegre. Para isso, foram realizadas entrevistas com auditores em cargo de sociedade e aplicado um questionário aos auditores dos demais cargos.

Os resultados obtidos apontam que, em relação à dimensão Compensação Justa e Adequada, dos três indicadores utilizados para medi-la, dois obtiveram respostas satisfatórias e uma insatisfatória. Sobre essa dimensão, destaca-se que o indicador do salário recebido frente às necessidades pessoais foi satisfatório, porém o segundo maior número de respostas considera insatisfatório. O que corroboraria o indicador compatibilidade do salário com as responsabilidades e atribuições do cargo, em que há insatisfação por parte da maioria.

Sobre a dimensão Condições de Saúde e Segurança no Trabalho, foram indicados como satisfatórios os índices tranquilidade durante o almoço e locais com condições adequadas. Referentemente ao horário de almoço e lanche, normalmente são momentos tranquilos, todavia, não possuem regularidade em questão de horário, ficando dependente do cliente em que está realizando a auditoria e da quantidade de serviço. Nota-se insatisfação em relação à jornada de trabalho frente à demanda de serviço, o que diverge da resposta neutra, tendendo à satisfatória, do exercício da função ser tranquilo. Quanto às viagens, as respostas indicam que há planejamento com os compromissos dos colaboradores e que há a possibilidade de conhecer o local visitado. A possibilidade de levar a família aos locais de viagem apresenta respostas neutras que tendem ao muito insatisfatório, o que indica que essa possibilidade não é tão aceita atualmente.

Constata-se que a dimensão Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança foi a que obteve os maiores níveis de satisfação. As respostas, tanto obtidas na entrevista, quanto por meio de questionário, demonstram que é habitual o investimento em capacitação e treinamento dos colaboradores por parte das empresas. Todos os indicadores usados para medi-la apresentaram respostas concentradas em satisfatório ou muito satisfatório.

No que se refere à dimensão Trabalho e o Espaço Total de Vida, nota-se que a auditoria interfere na vida pessoal e familiar, principalmente por meio das viagens realizadas e da carga de trabalho. Infere-se que o trabalho aos fins de semana não é recorrente, sendo considerado exceção para esta pesquisa, apesar de haver casos em que é uma prática regular. Relacionado ao estresse da profissão, nota-se como principais fatores que contribuem para elevar esse fator as responsabilidades e o atendimento aos órgãos reguladores, que implicam em pressão e alta demanda em determinados períodos do ano. Os resultados indicam que é baixo o percentual de respondentes que atribuem doenças físicas, dentre as quais gastrite e úlcera, à profissão. No entanto, o número aumenta quando se pergunta sobre transtornos psicológicos, o que indica que a profissão afeta mais a saúde mental do que a física.

Em geral, a satisfação com a profissão é elevada, sendo que mais da metade dos respondentes apresenta o desejo de segui-la, apesar das implicações negativas que ela possa ter. Com base na análise das respostas, constata-se que a profissão de auditoria

externa oferece boa experiência e que há condições para manter práticas físicas regulares, contribuindo para elevar a qualidade de vida. Então, conclui-se que o impacto é significativo, mas, ainda assim, o nível de satisfação dos auditores em relação à profissão é alto.

A principal contribuição da pesquisa é informar sobre possíveis expectativas que muitos estudantes têm em relação à auditoria independente e se a realidade está compatível, além de fornecer informações importantes para que os estudantes que almejam tal carreira estejam cientes do estilo de vida da profissão. Dessa forma, a escolha consciente poderá evitar transtornos na vida pessoal, ao alertar sobre os pontos positivos e os negativos inerentes à profissão de auditor independente.

Este estudo se limitou em abordar a influência da rotina profissional de um auditor externo na sua vida pessoal, para apresentar para um público de estudantes, colaboradores e sócios de empresas de auditoria localizadas na cidade de Porto Alegre. Como sugestão para estudos futuros, propõe-se que seja investigada a qualidade de vida dos auditores independentes cujas empresas estejam localizadas em outras cidades do Brasil, capitais e do interior, e sob as demais dimensões de Walton, avaliando o quanto de influência as demais dimensões exercem na qualidade de vida dos auditores independentes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. **Auditoria**: um curso moderno e completo. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ARENS, A.; ELDER, R.; BEASLEY, M. **Auditing and assurance services**: an integrated approach. 13. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2010.

ATTIE, W. **Auditoria**: conceitos e aplicações. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CARNEIRO, V. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional**: percepção dos auditores internos e externos – região sudeste. 2013. 185 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2013. Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2013/dissertacao_vanessa_ferreira_carneiro_2013.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **NBC PG 12, de 07 de dezembro de 2017**. Altera a NBC PG 12 (R2) que dispõe sobre educação profissional continuada. Brasília, dez. 2017. Disponível em: <[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12\(R3\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12(R3).pdf)>. Acesso em: 23 out. 2018.

CREPALDI, S. **Auditoria contábil**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Cada da Qualidade, 1996.

FERREIRA, P.; RAMAL, A. (Org.). **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

FISHER, R. **Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance**. 1995. 158 f. Dissertação (Mestrado em Comércio e Gestão) – Lincoln University, Canterbury/NZ, 1995. Disponível em: <https://researcharchive.lincoln.ac.nz/bitstream/handle/10182/3241/fisher_mcm.pdf?sequence=5>. Acesso em: 01 nov. 2018.

GESSI, N. *et al.* A gestão do conhecimento como estratégia para manutenção de talentos em uma empresa do ramo do agronegócio. **Revista Espacios**, Caracas, v. 38, n. 13, p. 9, 2017. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p09.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL - IBRACON. **Auditoria**: registros de uma profissão. Iphis Gráfica e Editora, [2006]. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9001. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/en.php>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASSOLLA, M.; CALDERARI, P. Qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO, 3., 2011, Lins. **Anais...** Lins: UNISALESIANO, 2011. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, set./dez., 2009. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766/5457>>. Acesso em: 18 out. 2018.

RAUPP, F.; BEUREN, I. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 76-97.

RIBEIRO, O.; COELHO, J. **Auditoria fácil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RICARDINO, A.; CARVALHO, L. Breve retrospectiva do desenvolvimento das atividades de auditoria no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 15, n. 35, p. 22-34, maio/ago. 2004. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34131/36863>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

RICHARDSON, R. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

RODRIGUES, M. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SIQUEIRA, J. *et al.* Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 17., 2017, Caxias do Sul. **Anais...** Caxias do Sul: UCS, 2017. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>>. Acesso em: 28 out. 2018.

TRIST, E.; BAMFORTH, K. Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: an examination of the psychological situation and defenses of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. **Human Relations**, Londres, v. 4, n. 1, p. 3-38, fev., 1951. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872675100400101>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

UTAMI, I.; NAHARTYO, E. The effect of type a personality on auditor burnout: evidence from Indonesia. **Accounting & Taxation**, Hilo, v. 5, n. 2, p. 89-102, 2013. Disponível em: <<https://www.theibfr.com/es/download/at/2013-at/at-v5n2-2013/AT-V5N2-2013.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

VASCONCELOS, P. *et al.* Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr/jun, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79264/83335>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

WALTON, R. Quality of working life: what is this? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/29949855/quality_of_working_life__mazaheri_%28_msg00021.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1535898248&Signature=NB3K9q1VqqRRXKjx%2F8NJVWPoRRg%3D&response-content->

disposition=inline%3B%20filename%3DQuality_of_working_life_what_is_it.pdf>.
Acesso em: 01 set. 2018.