



REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 17, n. 2, Jul./Dez, 2025

Sítios: <https://periodicos.ufrn.br/index.php/ambiente>

<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 27.08.2024. Revisado por pares em: 26.10.2024. Reformulado em: 27.11.2024. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2025v17n2ID37446

Influência do *work-life balance* na tomada de decisão organizacional por contadores

Influence of work-life balance on organizational decision making by accountants

Influencia del equilibrio entre la vida laboral y personal en la toma de decisiones organizacionales por contadores

Autores

Leonei Rother

Mestrando em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ) pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). Endereço: Rua das Hortêncas, n 45, Bloco 02, Apto 501, Bairro das Flores, Itapiranga/SC, CEP 89896-000, Brasil. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2170-184X>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4401096687335071>

E-mail: leonei@unochapeco.edu.br

Anelize Lopes Vieira

Mestranda em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ) pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). Endereço: Rua Lageado Raul, SN, Bairro Rural, São Lourenço do Oeste/SC, CEP 89990-000, Brasil. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1528-4917>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4621772730696116>

E-mail: anee.vieira@unochapeco.edu.br

Mara Vogt

Doutora em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professora da Graduação e do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). Endereço: Avenida Senador Atílio Fontana 591 E, Bloco M – Efapi - 89809000 - Chapecó, SC – Brasil - Telefone: (49) 33218000. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3951-4637>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2408156453314590>

E-mail: mara.v@unochapeco.edu.br

Juliana Fabris

Doutora em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Professora da Graduação e do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). Endereço: Avenida Senador Atílio Fontana 591 E, Bloco M – Efapi -89809000 - Chapecó, SC – Brasil - Telefone: (49) 33218000 Identificadores (ID):
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1185-0479>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0282835263839706>
E-mail: julianafabris@unochapeco.edu.br

Maurício Leite

Doutor em Ciências Contábeis e Administração pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professor da Graduação e do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). Endereço: Avenida Senador Atílio Fontana 591 E, Bloco M – Efapi - 89809000 - Chapecó, SC – Brasil - Telefone: (49) 33218000 Identificadores (ID):
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7764-3969>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4850210335044234>
E-mail: mauricio.leite@unochapeco.edu.br

(Artigo apresentado no V International Conference in Management and Accounting - ICMA COGECONT 2023)

Resumo

Objetivo: Analisar a influência do *Work-Life Balance* na tomada de decisão organizacional por contadores.

Metodologia: Descritivo, de levantamento e quantitativo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário enviado via correio eletrônico, por intermédio do Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina aos contadores com registro no conselho. A amostra é composta por 96 respondentes. Para análise dos dados é aplicada a técnica de modelagem de equações estruturais.

Resultados: Revelaram que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é necessário para a tomada de decisões mais assertivas nas organizações nas quais atuam e para que estas não sejam prejudicadas por ambientes instáveis nos quais os contadores estejam inseridos. Percebe-se a importância dada ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pelos respondentes e, ao estilo sistêmico relacionado à tomada de decisões organizacionais. É possível concluir que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal influencia na tomada de decisão organizacional de contadores.

Contribuições do Estudo: Contribui ao demonstrar o quanto relevante é o equilíbrio na vida dos profissionais da contabilidade, tendo em vista sua influência nas decisões tomadas dentro do ambiente organizacional e que impactam nos clientes e na família, seja de forma direta ou indireta.

Palavras-chave: *Work-Life Balance*; Tomada de decisão; Equilíbrio trabalho-vida; Decisão organizacional; Contadores.

Abstract

Purpose: To analyze the influence of Work-Life Balance on the organizational decision-making by accountants.

Methodology: Descriptive, survey and quantitative. Data collection is carried out through a questionnaire sent via electronic mail, through the Conselho Regional de Contabilidade of Santa Catarina to accountants registered in the state. The sample consists of 96 respondents. For data analysis, the structural equation modeling technique is applied.

Results: Revealed that the balance between work and personal life is necessary to make more assertive decisions in the organizations in which they work and so that they are not harmed by unstable environments in which accountants are inserted. The importance given to the balance between work and personal life by the respondents and to the systemic style related to organizational decision-making can be seen. It is possible to conclude that the balance between work and personal life influences the organizational decision-making of accountants.

Contributions of the Study: Contribute by demonstrating how relevant balance is in the lives of accounting professionals, given its influence on decisions made within the organizational environment and which impact clients and families, whether directly or indirectly.

Keywords: Decision making; Work-life balance; Organizational decision; Accountants.

Resumen

Objetivo: Analizar la influencia del equilibrio entre la vida laboral y personal en la toma de decisiones organizacionales por contadores

Metodología: Descriptivo, encuestativo y cuantitativo. La recolección de datos se realiza a través de un cuestionario enviado por correo electrónico, a través del Consejo Regional de Contabilidad de Santa Catarina, a los contadores registrados en el estado. La muestra está compuesta por 96 encuestados. Para el análisis de datos se aplica la técnica de modelado de ecuaciones estructurales.

Resultados: Reveló que el equilibrio entre vida laboral y personal es necesario para tomar decisiones más asertivas en las organizaciones en las que trabajan y para que no se vean perjudicados por los entornos inestables en los que se insertan los contadores. Se puede observar la importancia otorgada al equilibrio entre vida laboral y personal por parte de los encuestados y al estilo sistémico relacionado con la toma de decisiones organizacionales. Es posible concluir que el equilibrio entre vida laboral y personal influye en la toma de decisiones organizacionales de los contadores.

Contribuciones del Estudio: Contribuye demostrando cuán relevante es el equilibrio en la vida de los profesionales contables, dada su influencia en las decisiones que se toman en el entorno organizacional y que impactan a los clientes y familias, ya sea directa o indirectamente.

Palabras clave: Toma de decisiones; Equilibrio trabajo-vida; Decisión organizativa; Contadores.

1 Introdução

O trabalho e a vida pessoal se conectam de forma complexa, sendo fonte de estudo e interesse de pesquisadores e público em geral (Rothbard *et al.*, 2020). Segundo Souza, Sá e Lemos (2019), percebe-se crescente interesse e debate quanto ao tema do *Work-Life Balance*, também conhecido como equilíbrio trabalho-vida no mundo, sendo que a evolução desse tema está diretamente relacionada à trajetória da sociedade juntamente com as mudanças no mercado de trabalho e com a necessidade de se dar atenção ao tema. Abdirahman *et al.* (2020) definem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como o ponto de equilíbrio entre a quantidade de tempo destinado pela pessoa ao trabalho e a vida pessoal. Já para Susanto *et al.* (2022), este equilíbrio se refere ao cumprimento das funções pessoais e profissionais, evitando conflitos com outras áreas, como a interferência de responsabilidades profissionais na vida pessoal.

No Brasil não é diferente, devido à crescente preocupação com o equilíbrio, especialmente ao buscar minimizar possíveis impactos de um no outro, ou seja, da vida profissional na vida pessoal e vice-versa (Souza *et al.*, 2019). Para Altoé e Voese (2018), o apoio no trabalho, o comprometimento com o trabalho, com a família e em aspectos pessoais são as causas que explicam o *Work-Life Balance*.

Para Khateeb (2021), o equilíbrio entre vida profissional e pessoal abrange também papéis sociais, comunitários, religiosos e de lazer de uma pessoa. A autora destaca ainda que o equilíbrio entre trabalho e vida é um desafio tanto para os indivíduos, quanto para as organizações. Decisores estão suscetíveis a ambientes com risco e tem a predisposição para tomar decisões impactadas pelas suas emoções momentâneas, levando-os a uma resolução apressada (Fagundes *et al.*, 2018).

Para Martin e Guimarães (2018) a implicação de uma decisão é fundamentada pelo seu teor de importância, considerando que quanto maior o grau de relevância, maior será a amplitude dos resultados baseados na resolução do decisor. Neste cenário, de acordo com Wong e Ko (2018), é necessário um bom sistema de gerenciamento e cultura que ofereça mais opções e controle para os indivíduos lidarem com seus assuntos pessoais e familiares, podendo tomar melhores decisões.

Com relação a tomada de decisão organizacional, a contabilidade exerce uma função essencial, pois fornece informações relevantes para as empresas (Fagundes *et al.*, 2018). Isso pois, a memória histórica das organizações, observada por intermédio de relatórios e informações preliminares, quando manuseada com eficiência, têm o potencial de assistir no processo decisório e ainda provocar vantagem competitiva no mercado (Boghossian, Perez, Cesar & Barbosa, 2019).

Percebe-se uma crescente no interesse ao debate em relação ao equilíbrio trabalho-vida, em que as organizações estão voltando o olhar para o bem-estar e necessidades não relacionadas ao trabalho, dessa forma, o tema desperta cada vez mais interesse devido a constante evolução das organizações e da preocupação com esse equilíbrio trabalho-vida, visando amenizar qualquer conflito (Souza *et al.*, 2019).

Altoé e Voese (2018) mencionam que de acordo com a revista norte-americana *Heakth Magazine*, consultores financeiros e contadores estão entre as dez profissões mais propícias ao surgimento da depressão devido à saúde mental que é afetada, o que pode levar a sérios problemas pessoais e profissionais e um impactar no outro. Diante deste contexto, entende-se a relevância do contador e os reflexos do equilíbrio trabalho-vida na sua atuação e nas suas decisões tomadas, que podem resultar em consequências financeiras graves aos clientes.

Existe uma ausência de estudos que tem explorado como o *Work-Life Balance* influencia a tomada de decisão organizacional especificamente entre contadores. Enquanto pesquisas

nacionais como de Altoé e Voese (2018) e Oliveira e Faria (2018) abordam a gestão do tempo e seu impacto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e estudos internacionais, como o de Jahanshahi e Dehghani (2019) exploram a relação entre a qualidade de vida no trabalho e comportamentos organizacionais, nenhum destes examina como esse equilíbrio influencia decisões de contadores em seu ambiente de trabalho. Outros estudos, a exemplo de Akinyele *et al.* (2016), que buscaram compreender como o equilíbrio entre trabalho e vida afeta a organização do trabalho, e o estudo de Yang e Jo (2022), onde testaram o efeito do WLB com funcionários de hotéis chineses. Assim sendo, se faz necessário investigar se o *Work-Life Balance* afeta a qualidade das decisões tomadas pelos contadores.

Diante do exposto, o presente estudo apresenta a seguinte questão de pesquisa: **qual a influência do *Work-Life Balance* na tomada de decisão organizacional por contadores?** Assim, o objetivo do estudo é analisar a influência do *Work-Life Balance* na tomada de decisão organizacional por contadores.

O estudo justifica-se pelo impacto negativo evidenciado no *Work-Life Balance* relacionado a contadores que têm jornada excessiva de trabalho evidenciado no estudo de Altoé e Voese (2018). Como aponta Ribeiro (2021), um expediente sem tempo regado, desmoderado e condicionado ao aumento de responsabilidade, causa esgotamento. Andrade, Schafer e Lunkes (2019) apontam que uma rotina de tempo bem-organizada deixa funcionários satisfeitos com suas atividades pessoais e no trabalho. Nas palavras de Falume (2021), as pessoas nem sempre tem conhecimento para tomar decisão fora de sua rotina, e por vezes, fazem escolhas de acordo com suas necessidades. Contudo, autor complementa que decisões tomadas podem gerar resultados com impactos tanto positivos quanto negativos.

Justifica-se ainda que diferentes razões contextuais, por exemplo, ambientes incertos, podem comprometer a qualidade da tomada de decisão organizacional (Brundin & Languilaire, 2022). Nesse sentido, Altoé e Voese (2018) preconizam que profissionais contábeis são mais suscetíveis a adaptação às mudanças e têm um diferencial no domínio da profissão, avaliando as decisões organizacionais mediante as alterações do contexto social familiar e profissional.

O estudo contribui teoricamente para embasar novas pesquisas com as temáticas abordadas associadas a novas variáveis, evoluindo a busca com variedade de abordagens a fim de trazer mais efetividade a outras realidades organizacionais. Coopera na prática para a ordem organizacional e traz reflexões sobre a influência da tomada de decisão mediante situações em que o tema trabalho e vida pessoal não estão equilibrados. Evidencia dessa forma, o problema referente a tomada de decisão de contadores baseada em ambientes de incerteza e seus reflexos para os clientes. Desse modo, também referindo-se às consequências que uma tomada de decisão com insegurança e desequilíbrio pode resultar.

Contribui socialmente em especial com relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3: “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” e ODS 8: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. Isso porque, à medida em que os contadores estiverem bem, por meio do equilíbrio trabalho-vida, as suas decisões possivelmente serão mais assertivas e coerentes, auxiliando as demais empresas e pessoas ao seu redor. Desse modo, o estudo fornece colaboração ajudando a identificar o equilíbrio entre trabalho e vida nas organizações nas quais os contadores atuam.

2 Revisão da Literatura

2.1 *Work-Life Balance*

O *Work-Life Balance* é definido por Sousa *et al.* (2019) como harmonia entre trabalho-vida, tendo em vista a busca pela estabilidade, minimizando conflitos. Rothbard *et al.* (2020) afirmam que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não precisa ser estável, que é possível alcançar o equilíbrio mesmo se houver momentos de cansaço. Os colaboradores das empresas que já passaram por alguma experiência de desapego psicológico, relaxamento, tendem a manifestar um melhor desempenho no trabalho e demonstram maior satisfação no trabalho, cuidando dessa forma, valiosos recursos, a saúde e o bem-estar (Xiaoyan & Woo, 2022).

Conforme Butt *et al.* (2018), é necessário que as empresas invistam nos funcionários, tendo como foco o bem-estar, e não somente a maximização dos lucros. Reforçam ainda que o setor de recursos humanos da empresa deve selecionar seus colaboradores, visando pessoas com maior nível de disposição, sendo esta, diretamente ligada ao bem-estar. Tran (2021) complementa que é no recrutamento e seleção o momento de encontrar o candidato ideal para o trabalho, é a oportunidade de avaliar e escolher a pessoa que melhor se enquadra nos objetivos da empresa.

Para Grodt *et al.* (2022), são necessárias ações dentro das organizações, proporcionando um ambiente agradável, que incentive o alcance do bom desempenho e resultados (Grodt *et al.*, 2022). De acordo com Tran (2021), o trabalho realizado com satisfação tem relação direta com a produtividade do funcionário, trazendo benefícios tanto para o empregado, quanto para o empregador, isso reforça os achados de Khateeb (2021) que afirma que um dos grandes desafios na atualidade é justamente o equilíbrio entre o trabalho e os demais desafios da vida.

Para que se ofereça melhores condições aos colaboradores lidarem com aos assuntos pessoais e familiares, os autores apresentam seis fatores que contribuem para esse equilíbrio: apoio no trabalho quanto a questões familiares, fidelidade ao trabalho, flexibilidade no horário de trabalho, orientação para a vida, redução voluntária das horas contratadas para atender necessidades pessoais e manter o trabalho e a carreira (Wong & Ko, 2009). Isto faz com que tragam para o cotidiano, uma redução no nível de estresse e, conseqüentemente, a redução de doenças causadas pelo estresse, melhor qualidade de vida e a liberdade no trabalho (Tran, 2021).

Ainda de acordo com Tran (2021), os colaboradores que acreditam poder atingir objetivos por meio das próprias lutas diárias, estão mais suscetíveis a ter sucesso no ambiente de trabalho. O autor complementa que a satisfação no trabalho é mediadora e faz correlação com o desempenho de um colaborador. Para Akinyele *et al.* (2016), existe uma percepção evolutiva na valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Segundo os autores, é importante que as empresas voltem seus olhares para a criação de um bom clima organizacional voltado para o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores. Uma melhor qualidade de vida no trabalho reduz consideravelmente o comportamento desorganizado dos colaboradores dentro das empresas (Jahanshahi & Dehghani, 2019).

Sendo assim, a qualidade das tomadas de decisões tem relação e são impactadas pelo bem-estar e qualidade de vida das pessoas (Brundin & Languilaire, 2022). Uma jornada de trabalho excessiva tem impacto negativo em relação ao *Work-Life Balance*, sendo necessário uma organização do tempo destinado aos serviços laborais, para que se tenha limite e não interfira nas demandas pessoais (Altoé & Voese, 2018). Akinyele *et al.* (2016) afirmam que esse equilíbrio é valioso, pois o colaborador que possui uma vida equilibrada tende a produzir melhor, ajudando a empresa a alcançar metas organizacionais. A busca tanto pelo equilíbrio

entre trabalho e vida, quanto pelo conhecimento e formação profissional necessária por parte dos empregados, faz com que estes sejam inseridos nos processos de tomada de decisões da empresa, auxiliando a resolver problemas organizacionais (Jahanshahi & Dehghani, 2019).

2.2 Tomada de decisão organizacional

A teoria da tomada de decisão por Edwards (1954) afirma que indivíduos detentores da responsabilidade decisória aproximam suas escolhas baseados em suas preferências. De acordo com March e Shapira (1987), o risco da tomada de decisão é inerente ao processo. Contudo, decisores pertencentes à gerência são expostos aos riscos de acordo com suas experiências e fatores motivacionais.

Para os casos da decisão econômica ou gerencial é imprescindível que seja verificada uma base razoável para a decisão, se insuficiente, pode-se imputar que a decisão não deve ser tomada, já que não terá êxito empírico (Edwards, 1954). Os gestores têm propensão a altos desempenhos e metas, com isso se expõem as ameaças justamente por focar em bons resultados em função de suas próprias percepções de que quanto maior é a sua experiência menores serão as falhas atingidas (March & Shapira, 1987).

Krajbich (2019) comenta que as decisões comportamentais têm uma relação negativa entre decidir rápido e a probabilidade de fazer as mesmas escolhas constantemente, ou seja, nem sempre as decisões tomadas sem tempo hábil serão tomadas em outras ocasiões. Martin e Guimarães (2018) argumentam que a tomada de decisão simples ou enigmática dentro das organizações, independe de hierarquias e é perene no sentido de sempre ser necessária.

Para Braga e Raupp (2020) a tomada de decisão é fundamental em atividades de todos os setores e é ferramenta essencial para os gestores indistintamente, que arbitram sobre questões desde simples decisões voltadas à rotina organizacional até decisões determinantes mais específicas associadas aos resultados. Para o gerenciamento das organizações, as atitudes decisórias fazem parte do processo crucial que participa definitivamente no desempenho da empresa e os agentes encarregados dessa missão podem se defrontar com circunstâncias inesperadas e limitantes ao longo do andamento da tomada de decisão (Fagundes *et al.*, 2018).

As decisões possuem variância em suas características, em seus contextos, nos tipos de problematizações, nos perfis de participação de decisores e ainda em outros aspectos de observações (Braga & Raupp, 2020). Nesse sentido Martin e Guimarães (2018) apontam que o impacto das decisões é baseado pelo seu nível de abrangência, ou seja, quanto maior o teor da decisão, mais intensiva será a responsabilidade do gestor. Fagundes *et al.* (2018) discorrem que as pessoas tomam decisões apressadas, influenciadas por suas emoções quando estão sob risco.

As diferentes problemáticas a serem resolvidas na tomada de decisão organizacional, tornam-se inevitáveis no cotidiano, e quando essas adversidades não são articuladas de bom modo e passam por avaliação de múltiplos agentes decisores é irremediável que se tenha pensamentos conflitantes baseados nos seus próprios interesses (Pluchinotta *et al.*, 2022). É importante considerar as diferenças nos entendimentos, objetivos e valores como na tomada de decisão multi-organizacional, pois eventualmente as organizações estarão sujeitas a terem que trabalhar juntas para alcançar um objetivo comum (Pluchinotta *et al.*, 2022).

Para Braga e Raupp (2020) a tomada de decisão é baseada nas escolhas e nos objetivos do gestor, fornecendo a possibilidade de resolução por método arbitrário definido inicialmente pelo intuito do decisor. Os autores ainda externam que as decisões podem ser aperfeiçoadas no quesito de reduzir riscos e ambiguidades com o auxílio de informações pertinentes a sua demanda.

Devido a informatização do conhecimento e a sua propagação pela internet de modo facilitado, muitos especialistas estão ativos nas redes, auxiliando na tomada de decisão com seus conhecimentos compartilhados, contudo ocasionalmente ainda são influenciados por terceiros antes de propagarem sua opinião, sendo necessário que o decisor do qual explora as redes para obter ajuda antes de decidir algo considere o consenso informacional (Li, Kou, Li & Peng, 2022). Nascimento e Gomide Junior (2014) afirmam que as empresas podem captar informações fundamentais para sua atividade por meio de seus colaboradores especializados ou até mesmo por outros meios de comunicação livres e ao seu dispor.

Em consequência da necessidade de auxílio sobre decisões, Richard, Mayag, Talbot, Tsoukias e Maynard (2020) apontam que os decisores já possuem até certo ponto um conhecimento ao solicitar suporte para sua decisão, e esse requerimento é somente realizado por demanda, ou seja, caso o indivíduo ache necessário auxílio. No intuito de auxiliar e potencializar o resultado decisório, Fagundes *et al.* (2018) apontam que é importante que a estrutura organizacional esteja bem definida, ordenada com a divisão correta de trabalho e também hierarquicamente. Os autores comentam que a contabilidade tem um papel muito relevante no auxílio das tomadas de decisões organizacionais, fornecendo informações essenciais para a empresa.

Brundin e Languilaire (2022) discorrem que decisões estratégicas de qualidade são imprescindíveis para se chegar à eficiência do objetivo requerido, contudo fatores podem comprometer sua eficácia, como por exemplo, a ausência de informação sobre os fatos. Boghossian, Perez, Cesar e Barbosa (2019) comentam que dados da própria organização fundamentados pela sua memória histórica, quando tratados com boa gestão são capazes de auxiliar os decisores mais precisamente pelo subsídio de relatórios e informações concernentes ao passado da organização, e essas informações podem ocasionar vantagem competitiva.

A decisão dentro das organizações pode ser fundamentada em contingencial ou em sistêmica, sendo a primeira conforme Dias, Picchiali, Silveira, Stettiner e Souza (2022) mais complexa, pois é influenciada por fatores externos como variabilidade de mercado, comportamento oportunístico, pressão de tempo etc., se refere a uma relação entre ambiente externo e os métodos administrativos apropriados para o alcance dos objetivos empresariais. Já a segunda, segundo Forte, Silva, Cunha e Silva (2022) se refere a análise do todo, ou seja, todos os setores são envolvidos em uma visão do macro ambiente que investiga o individual e o coletivo.

De acordo com Braga (2023) as principais diferenças entre os estilos de tomada de decisão sistêmico e contingente estão em sua estrutura de abordagem, adaptabilidade e contexto, sendo o sistêmico mais rígido e o contingente mais fluido e reflexivo. Komazec e Jankovic (2023) discorrem que o estilo sistêmico se caracteriza por uma abordagem estruturada e orientada por informações com intuito de gerenciar eficazmente as incertezas, e por outro lado o estilo contingente é mais adaptativo e seus resultados tendem a ser imprevisíveis, pois priorizam o contexto imediato.

Para Rebelo (2019), adotar e incorporar o pensamento sistêmico, ou estilo sistêmico, significa pensar em toda a organização e em suas principais complexidades, nos ambientes instáveis e intersubjetivos da organização. Um profissional que pensa sistematicamente é aquele que assume desafios, vive o seu entorno e atua nele com uma visão colaborativa e compartilhada (Rebelo, 2019). Kourayem e Ghadim (2021) destacam como obstáculos do estilo sistêmico: a parcialidade; foco em eventos causais; exagero sobre a problematização de condições externas, afora do sistema; problemas do pensamento dual; pensamento formal; a atenção para fenômenos ao invés das causas; e o pensamento analítico, pois quando o método de análise é fragmentado, perde-se características primárias importantes.

De Sá e Callado (2023) apontam como estilo contingencial, ou ainda fatores contingenciais, as estruturas organizacionais mecânicas e orgânicas, das quais o tomador de decisão, ou gestor, com base nas suas próprias estratégias se torna capaz de exercer influência sobre o ambiente externo. Contudo existem alguns fatores contingenciais que podem afetar a tomada de decisão de contadores. Gumier, Ribeiro e Raad (2022) cita os fatores humanos como: a escassez de pessoal e, a falta de qualificação do pessoal, os quais justificam a falta de adesão a mudanças.

Neste cenário, o contador vem assumindo novas funções, mostrando sua grande relevância para o mercado, pois fornece informações financeiras e econômicas, as quais auxiliam no desenvolvimento e crescimento das organizações, auxiliando nas tomadas de decisões (Resser e Pereira, 2018). Gonçalves e Coutinho (2018) complementam que as informações contábeis possuem profunda relevância, pois com o fornecimento de relatórios adequados, auxiliam as empresas nas atividades operacionais e na tomada de decisão.

2.3 Estudos Anteriores

O capítulo dos estudos anteriores apresenta uma análise das contribuições teóricas que abordam o tema deste artigo. Apresenta-se esta etapa, para compreender os avanços já alcançados na área e identificar lacunas. Por meio da revisão da literatura, aborda-se os procedimentos metodológicos, resultados e discussões, evidenciando a relevância da presente investigação.

O estudo de Akinyele *et al.* (2016) objetivou revisar a literatura sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e como isso afeta a organização do trabalho. Os resultados revelam que um bom relacionamento entre o funcionário e empregador e um bom ambiente de trabalho tem relação positiva com a qualidade do serviço prestado, aumento de produção e rodízio de colaboradores. Apontam ainda que o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal causa reações negativas nos funcionários, e que a empresa deve tomar ações para manter esse equilíbrio.

No estudo de Azevedo (2017) concentrou-se no desenvolvimento de um modelo conceitual por meio de ferramentas de mapeamento cognitivo difuso (i.e. *fuzzy cognitive mapping*), que visa o reconhecimento e a percepção das relações de causalidade entre os elementos que influenciam as práticas éticas no setor bancário. Os resultados mostraram que os mapas cognitivos têm alta aplicabilidade em termos de estruturação de problemas dinâmicos e do mundo real, oferecendo potencial para minimizar equívocos na tomada de decisão.

Altoé e Voese (2018) buscaram evidenciar fatores explicativos de *Work-Life Balance* e a gestão de tempo por meio de arguições a 267 contadores paranaenses. Identificaram que o tempo é o principal interferente no equilíbrio entre trabalho e família. Seus achados indicam que, à medida que o tempo de trabalho é bem gerenciado, os contadores são capazes de elevar seu bem-estar no serviço e em casa com a família.

Oliveira e Faria (2018) verificaram a relação entre a gestão de tempo e *Work-Life Balance* dos professores atuantes nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Os resultados indicam que os professores, mesmo levando o trabalho para suas casas ainda estão satisfeitos com sua profissão. Além do anteposto, os docentes permanecem com equilíbrio entre trabalho e vida e são capazes de gerir seu tempo de tal forma que não atrapalhe seus momentos de horas folga e descanso.

Jahanshahi e Dehghani (2019) coletaram dados de 250 funcionários que trabalham em organizações do setor público, localizada na província de Kerman (Sudeste) do Irã, a fim de analisar se a melhoria da qualidade de vida no trabalho terá impacto na redução de

comportamentos anômicos em organizações do setor público. Examinaram o impacto de três dimensões estruturais, gerenciais e sociais da qualidade do trabalho-vida, incluindo os comportamentos de anomia dos funcionários no local de trabalho. Os resultados destacaram a importância que a qualidade de vida no trabalho tem na redução do comportamento antiético e imoral entre funcionários nas organizações públicas.

Frare, Barboza, Cruz e Barbosa (2021) analisaram as características de publicações sobre os Sistemas de Controle Gerencial (SCG) com base nos dados da *Web of Science (WoS)*, a fim de evidenciar mudanças, possíveis evoluções ou direcionamentos norteadores para pesquisadores do assunto de tomada de decisão organizacional e a participação dos SCG. Verificaram que o assunto se caracteriza como tendência entre os pesquisadores, constatarem que os SCG podem promover melhores resultados nas organizações e promoveram por meio de seu estudo, *insights* sobre oportunidades de se explorar os diferentes papéis do SCG nas organizações, com destaque para aspectos como estratégias, orientações, comportamentos, ações e perspectivas organizacionais.

Figueroa (2022) em seu estudo, identificou o perfil de 265 funcionários terceirizados nos processos contábeis e pode descrever as suas experiências sobre o equilíbrio entre o trabalho e vida na atuação de serviço *home-office*. Encontraram diferenças significativas de perfil, e os resultados apontam que os pesquisados concordaram que existe grande vantagem em trabalhar em suas casas e não se sentiram prejudicados no quesito do equilíbrio entre o trabalho e vida, avaliando resultados estáveis para as duas variáveis. Também não foram encontradas diferenças significativas sobre gênero para questões de motivação, mas para a eficiência do trabalho, as mulheres apresentaram maior nível de equilíbrio com relação aos homens.

O estudo de Pluchinotta *et al.* (2022) propôs a descoberta de diferenças sistemáticas para resolução de problemas nas perspectivas de *stakeholders*, revelando efeitos potenciais da tomada de decisão. Os resultados indicaram que a tomada de decisão colaborativa tem seus percalços, uma vez que cada um dos interessados tem interpretações diferentes baseadas em seu próprio ponto de vista e que um problema compartilhado tem participação multisetorial e dessa forma se as diferenças não forem compreendidas entre a universalidade, aumentam-se os riscos de falhas e conflitos.

Diferentemente destes estudos anteriores que abordam isoladamente a tomada de decisão organizacional ou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, esta pesquisa trabalha a relação entre esses temas na atuação dos contadores. Ao investigar-se a forma como o *Work-Life Balance* influencia as decisões estratégicas desses profissionais, o estudo amplia a compreensão das em relação aos fatores que permeiam a gestão organizacional, levando em consideração aspectos humanos, por vezes ignorados pelas organizações.

3 Estratégia e Método de Pesquisa

Para analisar a influência do *Work-Life Balance* na tomada de decisão organizacional com contadores de Santa Catarina, realizou-se uma pesquisa descritiva quanto aos objetivos, de levantamento (*survey*) quanto aos procedimentos, e com abordagem do problema quantitativa.

A população foi composta pelos contadores com registro no CRC do Estado de Santa Catarina e a amostra foi de 96 respondentes válidos. O envio do questionário foi realizado em parceria com o CRCSC. Realizou-se um contato por *e-mail*, solicitando o auxílio. Após a aprovação do pedido, encaminhou-se o instrumento de pesquisa ao CRCSC, e este, reencaminhou aos contadores do estado de Santa Catarina por *e-mail*. Devido à baixa adesão de respondentes, solicitou-se o reenvio aos contadores, para obter mais respostas. Nem todos os contadores responderam o questionário. O instrumento de pesquisa refere-se a um

questionário composto por quatro blocos de questões, contextualização da pesquisa e o termo de aceite da participação por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O primeiro bloco apresentava 28 questões e foi baseado nas pesquisas de Wong e Ko (2009) e Altoé (2014) e diz respeito ao *Work-Life Balance*, com escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente), em que 22 questões se referiam especificadamente ao *Work-Life Balance*, 5 sobre gestão de tempo e 1 pergunta que se tratava sobre a percepção geral entre trabalho e vida. O segundo bloco trata-se da importância dos domínios e apresenta três questões baseadas em Altoé (2014) e Altoé e Voese (2018), em escala tipo *likert* de cinco pontos (1 para nada importante; 2 para pouco importante; 3 para indiferente; 4 para importante; 5 para muito importante).

E com relação à tomada de decisão organizacional (bloco três) foi utilizado o questionário de Nascimento e Gomide Junior (2014), contendo 18 questões também em escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente) do qual subdividiu-se em 10 questões se tratando ao estilo de dimensão sistêmica e 8 para o estilo contingencial. Ademais, o último bloco refere-se ao perfil do respondente, contendo 15 questões adaptadas de Altoé (2014).

Realizou-se um pré-teste para a validação do instrumento de pesquisa com três professores, doutores e contadores. O questionário foi inserido na plataforma eletrônica dos formulários do Google (*Google Forms*) e enviado eletronicamente no dia 15 de dezembro de 2022 por intermédio do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Santa Catarina (CRC/SC) aos contadores, permanecendo disponível até dia 14 de janeiro de 2023.

Após a coleta, os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas e analisados por meio de frequência absoluta (n^o) e relativa (%), bem como, estatística descritiva por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)[®]. O cálculo do desvio padrão e verificação de amplitude interquartil foi realizado para identificar possíveis *outliers*, tabelados e calculados em planilhas eletrônicas.

A análise dos dados, foi realizada em etapas. Inicialmente, foi conduzida uma análise fatorial exploratória, seguida pela análise confirmatória. Posteriormente, foi aplicada a técnica de modelagem de equações estruturais utilizando o *software* estatístico SmartPLS[®] versão 4.0. A análise fatorial exploratória teve como objetivo investigar as relações entre um conjunto de variáveis, identificando fatores comuns e estabelecendo uma estrutura entre as variáveis estudadas (Hair Jr. *et al.*, 2009). Por sua vez, a análise fatorial confirmatória teve como finalidade validar os construtos teóricos da pesquisa e determinar quais variáveis foram consideradas na análise dos dados (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Os modelos utilizados foram reflexivos, uma vez que os indicadores utilizados na pesquisa são reflexos dos construtos teóricos. A modelagem de equações estruturais é uma técnica multivariada que combina elementos da regressão múltipla, examinando relações de dependência, e da análise fatorial, representando conceitos não medidos (fatores) com múltiplas variáveis (Hair Jr. *et al.*, 2009). As relações estabelecidas são resultado da influência das variáveis exógenas sobre as variáveis endógenas. Quando as variáveis exógenas (independentes) variam, elas impactam nas variáveis endógenas (dependentes) (Byrne, 2001).

A Modelagem de Equações Estruturais conforme Hair Jr *et al.* (2005) é uma análise multivariada que combina aspectos da regressão linear múltipla, e também da análise de fatores comuns, as quais propõem a possibilidade de transição de análise fatorial de exploratória para confirmatória. Esta técnica é propícia para a avaliação de relações de causalidade entre construtos ou variáveis latentes, aumentando a variação explicada nas variáveis latentes endógenas, como também, avaliar a qualidade dos dados (Hair Jr *et al.*, 2009).

Nesta seção evidencia-se o perfil dos respondentes a partir de uma análise de frequência absoluta e relativa. Posteriormente apresenta-se a estatística descritiva relativa às subdimensões de cada um dos constructos analisados. Na sequência tem-se os resultados relativos ao modelo de mensuração e, por fim, o modelo estrutural, em que são analisados os resultados relativos à relação entre o WLB e a tomada de decisão organizacional.

4.1 Perfil dos respondentes e estatística descritiva

A Tabela 1 apresenta o perfil dos respondentes da pesquisa, organizado em categorias. As categorias são subdivididas por variáveis como: gênero, idade, estado civil e se possuem filhos. Os dados são expressos em números absolutos (Nº) e percentuais (%) para cada grupo, com os totais correspondentes ao número de respondentes em cada dimensão.

Tabela 1

Perfil dos respondentes da pesquisa

Gênero	Nº	%
Masculino	59	61,46%
Feminino	36	37,50%
Não informou	1	1%
Idade	Nº	%
De 18 a 29 anos	23	23,96%
De 30 a 49 anos	46	47,92%
De 50 a 69 anos	23	23,96%
Acima de 70 anos	4	4,16%
Estado Civil	Nº	%
Solteiro (a)	24	25,00%
Casado (a) União Estável	62	64,58%
Separado (a) Divorciado (a)	8	8,33%
Viúvo (a)	2	2,09%
Tem filhos	Nº	%
Sim	53	55,21%
Não	43	44,79%
Total	96	100

Fonte: *Dados da pesquisa.*

A Tabela 1 mostra que 61,46% dos respondentes são do sexo masculino e 37,50% são do sexo feminino. Os resultados vão ao encontro do estudo de Altoé e Voese (2018) que em seus achados também identificaram a maioria dos respondentes do sexo masculino. Figueroa (2022) analisando funcionários terceirizados envolvidos com processos de negócios contábeis nas Filipinas, identificou um perfil contrário, principalmente na participação feminina, obtendo um total de 72% dos respondentes do sexo feminino e 28% do sexo masculino.

Comparando a distribuição dos respondentes no que tange o sexo com o total de contadores registrados junto ao CRC-SC, conforme os dados do próprio portal, em julho de 2023 eram 21.817 contadores, sendo desses, 55,53% do sexo masculino e 44,47% do sexo feminino. De qualquer forma, percebe-se que ao longo dos anos a presença das mulheres vai aumentando na área contábil. Conforme Oliveira e Faria (2018) há um aumento da participação

feminina na profissão contábil, uma vez que em seu estudo identificaram uma alta participação de mulheres, nos cursos de Administração e Ciências Contábeis.

Destaca-se que a maioria dos respondentes tem de 30 a 49 anos de idade, reforçando que a profissão de contador é caracterizada por exigir um nível significativo de conhecimento e experiência, que é adquirido ao longo do tempo. Esses dados estão em consonância com o estudo de Lima, Silva e Araújo (2020), destacando que fatores como nível de escolaridade, tempo de serviço na empresa exercem uma influência positiva sobre o desempenho de contadores, que, em sua maioria inicia sua carreira após a conclusão da graduação em contabilidade e, ao longo dos anos, desenvolvem habilidades técnicas e conhecimentos especializados, tornando-se profissionais mais experientes.

Do total dos respondentes deste estudo, 64,58% informaram estarem casados, e a maioria (55,21%) com filhos. Em relação a parte profissional, a grande maioria (88,54%), atua como contador, com o CRC ativo (87,50%). Dos respondentes, 80,22% atuam no setor privado (funcionário de empresa ou terceiro setor, terceirizado, profissional liberal, autônomo e sócios). Os demais, 13,54% são do setor público. Os achados de Altoé e Voese (2018) se diferem neste caso quanto ao percentual de funcionários participantes de empresas privadas e públicas, que foi de 41% e 35% respectivamente.

A Tabela 2 apresenta o perfil profissional dos respondentes da pesquisa, organizado em categorias. As categorias são subdivididas nas variáveis de: função, organização onde trabalha, tempo de experiência na área contábil, tempo na organização atual, posse de registro profissional ativo (CRC).

Tabela 2

Perfil profissional dos respondentes da pesquisa

Função	Nº	%
Contador	85	88,54%
Técnico em Contabilidade	11	11,46%
Organização que trabalha	Nº	%
Funcionário público	13	13,54%
Funcionário de empresa	34	35,43%
Funcionário privado	43	44,79%
Terceirizado	1	1,04%
Profissional liberal	1	1,04%
Autônomo	1	1,04%
Funcionário do terceiro setor	2	2,08%
Sócio	1	1,04%
Possui CRC ativo	Nº	%
Sim	84	87,50%
Não	12	12,50%
Tempo de experiência da área contábil	Nº	%
Até 5 anos	16	16,67
De 6 a 10 anos	20	20,83
De 11 a 15 anos	11	11,46
De 16 a 20 anos	14	14,58
Acima de 20 anos	35	36,46
Tempo que trabalha na organização atual	Nº	%
Até 5 anos	38	39,59
De 6 a 10 anos	14	14,58
De 11 a 15 anos	14	14,58
De 16 a 20 anos	6	6,25
Acima de 20 anos	24	25
Total	96	100

Fonte: *Dados da pesquisa.*

Em relação à experiência de trabalho dos participantes na área contábil, destaca-se a faixa entre 6 e 16 anos (20,83%) e acima de 20 anos (36,46%) de experiência. Quanto ao tempo de trabalho na mesma organização, 39,59% indicaram estar há menos de 5 anos. Há uma distribuição entre o tempo de atuação na empresa atual (no momento do envio do questionário), indicando que além de terem pessoas iniciando, grande parte dos respondentes tem experiência de mais anos de atuação na empresa atual. Destacam-se os respondentes que estão acima de 20 anos na mesma empresa, representando 25%.

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva das subdimensões relacionadas ao *Work-life Balance* e à Tomada de decisão organizacional, conforme os dados coletados na pesquisa. Para cada subdimensão, se tem os valores mínimos e máximos registrados, a média das respostas e o desvio padrão, que reflete a dispersão dos dados em torno da média. Esses indicadores fornecem uma interpretação quantitativa das variáveis analisadas.

Tabela 3
Estatística descritiva

<i>Work-life Balance</i>				
Subdimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Equilíbrio entre trabalho e família	1	5	3,6	1,408
Gestão de Tempo	1	5	1,2	1,234
Importância dos Domínios	1	5	4,7	0,651
Percepção geral entre trabalho e vida pessoal	1	5	3,8	1,014
<i>Tomada de decisão organizacional</i>				
Subdimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Estilo Sistemico	1	5	3,867	0,099
Estilo Contingencial	1	5	2,761	0,333

Fonte: dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 3 que, nas perguntas relacionadas ao *Work-life Balance* e tomada de decisão organizacional, obtiveram-se respostas nos dois extremos (tanto 1 quanto 5 em todas as subdimensões), demonstrando que houve opiniões divergentes nas assertivas apresentadas. Vale ressaltar que os respondentes consideram importante o equilíbrio trabalho e família, a importância dos domínios e a percepção geral entre trabalho e vida, que de uma escala de 1 (mínimo) para nada importante e discordo totalmente, e 5 (máximo) como muito importante e concordo totalmente, obtiveram-se as médias de 3,6; 4,7 e 3,8 respectivamente. Na importância dos domínios, a média ficou a mais próxima de 5, o que sinaliza relevância segundo a ótica dos respondentes, com relação ao trabalho remunerado, no quesito família e lazer, *hobbies* e também do esporte em suas vidas, demonstrando o quanto tais aspectos pesam na vida dos contadores que responderam ao questionário.

Chama a atenção a média relativamente baixa quando questionados sobre a gestão do tempo, sendo possível observar que a maioria dos respondentes se voltaram para a discordância quanto as assertivas relacionadas a tal subdimensão, ficando a média muito próxima de 1 (discordo totalmente), ou seja, discordam que possuem tempo suficiente depois do trabalho para resolver assuntos pessoais; tempo suficiente para família (cônjuge e/ou filhos); tempo suficiente para os amigos e; que se sentem animados depois do trabalho. Os resultados apresentaram desvio padrão de 1,234 para cima ou para baixo, o que denota que não houve muita variabilidade nas respostas.

Altoé e Voese (2018) identificaram que 81% dos respondentes concordavam sobre a importância de lazer/*hobbies* em suas vidas, também confirmam que o tempo é o principal interferente no equilíbrio entre trabalho e família, indicando que à medida que o tempo de trabalho é bem gerenciado, os contadores são capazes de elevar seu bem-estar no serviço e em casa com a família. Os achados de Jahanshahi e Dehghani (2019) vão ao encontro dos resultados deste estudo, pois destacaram a importância que a qualidade de vida tem no trabalho e que essa tem relação direta na redução do comportamento antiético e imoral entre funcionários nas organizações.

Em relação ao constructo tomada de decisão organizacional e suas subdimensões, obteve-se a maior média para o estilo sistêmico, chegando a 3,86, com um desvio padrão de 0,09, identificando as organizações que trabalham de forma mais sistemáticas. Pluchinotta *et al.* (2022) indicam que é um desafio indivíduos optarem por métodos sistêmicos, pois se refere essencialmente à tomada de decisão favorecida a identificar mais do que um tipo de solução, ou seja, a não se reter a uma solução fixa, e sim procurar explorar diferentes alternativas e possibilidades para resolver um problema ou atingir um objetivo. Já no que se refere ao estilo contingencial, a média de respostas foi de 2,76 e um desvio padrão de 0,33, demonstrando que

esse estilo não está muito bem definido ou reconhecido nas empresas em que atuam, ou que não compreenderam as questões relacionadas, já que 2,76 está próximo a 3 que era o ponto neutro da escala (não concordo nem discordo).

Realizando um comparativo entre o construto de *Work-life Balance* e tomada de decisão organizacional, percebe-se que o primeiro apresenta médias superiores, o que indica que os respondentes consideram importante o equilíbrio trabalho-vida, sendo que a maioria das decisões tomadas pelos contadores leva em consideração o estilo sistêmico. De acordo com o estudo de Akinyele *et al.* (2016), existe uma correlação positiva entre um bom relacionamento entre funcionários e empregadores, um ambiente de trabalho saudável e a qualidade do serviço prestado. Além disso, essa relação também está associada ao aumento da produtividade e à redução da rotatividade de colaboradores. Estudos indicam que o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal pode gerar reações negativas nos funcionários. Portanto, recomenda-se que as empresas devam tomar medidas para manter esse equilíbrio e estar atentas aos aspectos relacionados a fim de promover um ambiente de trabalho harmonioso.

Para testar a relação do *Work-life Balance* com a tomada de decisão organizacional, foi necessário iniciando excluir os respondentes classificados e identificados como *outliers*, que foram três. Para a identificação destes respondentes utilizou-se do próprio cálculo do desvio padrão para as questões cujo valor da resposta estava quatro desvios acima. Para confirmar as exclusões destes *outliers* foram feitos também os cálculos baseados no estudo de Anagnostou *et al.* (2020) com a verificação pela amplitude interquartil, adaptado conforme as fórmulas matemáticas abaixo:

$$\begin{aligned} IQR &= Q_3 - Q_1 \\ L_{sup} &= \bar{x} + 1,5 \times IQR \\ L_{inf} &= \bar{x} - 1,5 \times IQR \end{aligned}$$

Onde *IQR* se refere a amplitude interquartil

Onde Q_3 se refere ao quartil 3

Onde Q_1 se refere ao quartil 1

Onde L_{sup} se refere ao limite superior

Onde L_{inf} se refere ao limite inferior

Onde $\bar{x}$ se refere a média aritmética

Após cálculos de amplitude interquartil, foi possível confirmar os *outliers* já evidenciados por meio do desvio padrão, dando maior confiabilidade para as exclusões.

4.2 Modelo de mensuração

A validação do modelo de mensuração levou em consideração os passos recomendados por Hair Jr. *et al.* (2009), realizados por meio do *software* SmartPLS® versão 4.0, iniciando pela análise do *Cronbach's Alpha*, *Composite reliability (rho_a)*, *Composite reliability (rho_c)*, *Average Variance Extracted (AVE)* para verificação da validade convergente. Para análise de consistência interna, foi analisada a *Composite Reliability (CR)*. Em consonância com Hair Jr. *et al.* (2009), os indicadores AVE e *Cronbach's Alpha* são aceitáveis se a carga fatorial for superior a 0,5 e 0,7, respectivamente.

Para a confiabilidade do constructo foram necessárias as exclusões de 32 perguntas que prejudicavam o modelo de mensuração com cargas fatoriais menores que 0,500, pois não traziam resultados favoráveis e relevância para a análise dos dados. Sendo assim, a Figura 1 apresenta a estimativa de caminhos e cargas fatoriais e na Tabela 4 são evidenciados os

resultados das correlações de variáveis latentes de primeira ordem, indicando também os resultados da CR, *Cronbach's Alpha* e da AVE.

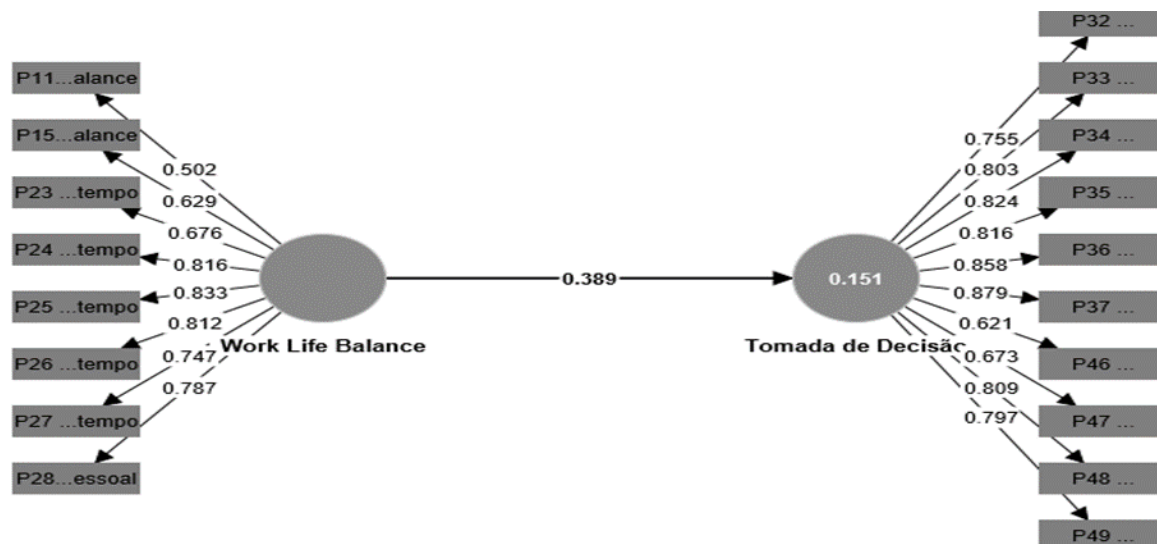


Figura 1 Estimativas de caminhos e cargas fatoriais

Fonte: dados da pesquisa.

As questões excluídas referem-se a importância dos domínios (3 questões), *Work-Life Balance* (20 questões), no que se refere a percepção geral sobre trabalho e vida (1 questão) e por fim, sobre tomada de decisão organizacional (8 questões). Ressalta-se que todas as perguntas do constructo que eram relacionadas a percepção sobre gestão de tempo permaneceram no modelo, isto é, possuíam carga fatorial acima de 0,500.

O modelo foi validado após três rodadas de testes e exclusões dos indicadores até obter validação e confiabilidade dos constructos. Seguiram-se os passos sugeridos por Hair Jr. *et al.* (2009), portanto, ao invés de eliminar automaticamente os valores que apresentavam carga abaixo de 0,7 analisou-se a remoção dos itens de acordo com a confiabilidade composta e a validade do conteúdo do constructo. Na sequência, a Tabela 4 apresenta a confiabilidade e validade dos constructos analisados (*Work-Life Balance* e Tomada de Decisão Organizacional).

Tabela 4

Confiabilidade e validade dos constructos

Indicador	Tomada de decisão organizacional	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.932	0.873
<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	0.954	0.879
<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	0.942	0.901
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0.620	0.538

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 4, tanto os resultados de Alpha de Cronbach, CR e de AVE são números satisfatórios justamente por serem superiores aos limites estipulados pela teoria e estes dados são responsáveis por apresentar a confiabilidade da pesquisa. Quanto ao Alpha de Cronbach, é possível diagnosticar que o menor índice de carga fatorial foi de 0,873, para CR (rho_a) a menor carga foi de 0,879, CR (rho_c) de 0,901, e para a variância média extraída (AVE) a menor carga fatorial foi de 0,538 sendo possível atestar que os construtos

demonstraram limites aceitáveis para rodar o modelo de mensuração. Ademais, a estatística de colinearidade mostrou que a *Variance Inflation Factor* (VIF) dos modelos foi de 1.000, estando dentro do limite considerado aceitável por Hair Jr. *et al* (2009), o que sugere que não há presença de multicolinearidade no modelo. Vale ressaltar que o constructo de tomada de decisão organizacional possui as cargas mais altas, o que indica sua elevada importância no modelo.

4.3 Modelo estrutural

Na Tabela 5 evidencia-se o resultado do modelo estrutural que relaciona o *Work-Life Balance* com a tomada de decisão organizacional.

Tabela 5

Modelo estrutural

<i>Work-Life Balance -> Tomada de decisão organizacional</i>	
Coefficiente (Beta)	0,389
Média Amostral	0,424
Desvio Padrão	0,072
Estatísticas t	5,423
<i>P values</i>	0,000*
Viés Estimador	0,035
Margem de erro	2,50%
Confiança	97,50%
R ²	0,151
R ² Ajustado	0,142

* Significância ao nível de 1%.

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 5 é possível perceber que o *P values* demonstra a significância do modelo e da pesquisa sendo menor do que 0,05 e dando confiabilidade de mais de 95%. O resultado do desvio padrão entre os constructos foi de 0,072 ou seja, os dados estão condensados próximo a média. Baseado nos resultados de *P value* de 0,000 e Estatística t de 5,423 percebe-se que o *Work-Life Balance* influencia significativamente na tomada de decisão organizacional, ou seja, o equilíbrio entre o trabalho e a família é importante para que contadores tomem as melhores decisões na organização em que atuam.

O modelo apresenta confiança de 97,5% baseado no resultado da média das amostras, sendo que 2,5% é a margem de erro encontrada a partir dos dados analisados. Conforme o resultado do viés estimador em 0,035 o modelo é considerado um viés significativo e imparcial capaz de estimar modelos de fator comum (Sarstedt, Hair, Ringle, Thiele & Gudergan, 2016).

O resultado do R², explica o modelo, visto que se refere ao percentil da variância da variável dependente (Tomada de Decisão Organizacional) explicado pela independente (*Work-Life Balance*) (Hair Jr. *et al.*, 2009). Cohen (2013) considera o R² Ajustado (adj.) para as ciências sociais com explicação média, próximo a 13%, e no que tange ao tamanho, o efeito é médio.

Os resultados favoráveis da significância do modelo são capazes de corroborar com as afirmações de Brundin e Languilaire (2022) e Altoé e Voese (2018) de que ambientes incertos, devido à falta de equilíbrio entre trabalho e família são capazes de prejudicar a tomada de decisão organizacional. Para Altoé e Voese (2018), o tempo é o principal aspecto que interfere no equilíbrio entre trabalho e família, mas à medida que o tempo de trabalho é bem gerenciado, os contadores são capazes de elevar seu bem-estar no serviço e, em casa, em seu ambiente familiar.

Ademais, o estudo de Bogdan *et al.* (2020) fortalece estes achados. Os autores afirmaram que o *Work-life Balance*, adicionado da satisfação de trabalho pode impactar a tomada de decisão tanto profissional quanto pessoal, e isto se confirma pelos resultados obtidos nesta pesquisa. Outro fator importante, foi o tempo de atuação, Mala, Chand e Patel (2018) destacam que o tempo de experiência impacta a tomada de decisão, e ainda afeta a qualidade e os resultados de seus julgamentos profissionais. Neste sentido, notou-se a variabilidade do tempo de atuação entre os respondentes, sendo todas acima de dez pontos percentuais cada e um foco maior para o tempo de atuação acima de vinte anos.

Hui, Ping e Yuan (2023) destacam que o gênero afeta as tomadas de decisões de contadores. Os autores concluem que mulheres se inclinam a cumprir regulamentos e a terem comportamento ético, enquanto os homens tomam decisões mais independentes e exibem ceticismo em seus julgamentos. Com isso percebe-se que com base nos resultados por este estudo alcançados, os homens foram o gênero predominante entre os respondentes, o que leva a destacar que suas decisões são mais pessimistas.

Assim, o *Work-Life Balance* pode afetar a tomada de decisões nas organizações em que atuam os contadores, mas isso só prejudicará a decisão se o agente não tiver capacidade de decidir, estando em meio a ambientes que denotam incerteza. Os resultados deste estudo vão ao encontro da pesquisa de Wong e Ko (2009) e Altoé (2014) no que diz respeito ao *Work-Life Balance*, bem como, Altoé e Voese (2018) sobre a importância dos domínios. E com relação à tomada de decisão organizacional corrobora com Nascimento e Gomide Junior (2014), tendo em vista que a tomada de decisão se torna essencial para a sobrevivência das empresas, pois constitui o cerne do trabalho dos administradores e representa, possivelmente, a tarefa mais distintiva dos dirigentes. A habilidade de tomar decisões eficazes é um fator crítico para o sucesso e progresso das organizações em meio aos desafios complexos do ambiente empresarial contemporâneo.

Além dos benefícios apresentados, Frare *et. al* (2021) ressaltam que os perfis sobre sistemas de controle gerencial, promovidos em pesquisas que mostram melhores resultados de tomada de decisão mediante controles organizacionais como de estratégias, orientações, comportamentos, ações e perspectivas organizacionais podem auxiliar a melhorar os resultados nas organizações.

5 Considerações Finais

Este estudo analisa a influência do *Work-Life Balance* na tomada de decisão organizacional por contadores do Estado de Santa Catarina. Os resultados revelam que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de contadores é imprescindível para a tomada de decisões mais assertiva e coerente nas organizações. Pode-se perceber a importância dada ao equilíbrio trabalho e família como também dos domínios e a percepção geral entre trabalho e vida, contribuindo dessa forma num melhor desempenho no trabalho, relacionando-o melhor com a vida pessoal.

Percebeu-se que os respondentes atribuem um significativo valor ao trabalho bem remunerado, a família, ao lazer, *hobbies* e esportes, sendo estas questões, relevantes para o bem-estar em sua vida, visto que refletem no trabalho e desempenho. Verificou-se ainda que existe uma dificuldade na organização do tempo dos profissionais. Ademais, que o estilo sistêmico é o predominante, no que diz respeito a tomada de decisão organizacional, ou seja, os contadores tendem a buscar mais informações para solucionar problemas e tomar decisões.

Diante dos resultados, conclui-se que o equilíbrio entre trabalho e vida influencia na tomada de decisão organizacional de contadores. Sendo assim, é importante que estes

profissionais investigados gerenciam o tempo de trabalho, destinem tempo para família, lazer, *hobbies* e também esporte em suas vidas, para dessa forma elevar seu bem-estar no serviço e em casa com a família, consequentemente, apresentando melhor desempenho e produtividade no trabalho, o que reflete em melhores decisões tomadas no ambiente organizacional. Portanto, equilíbrio entre o trabalho e a família é imprescindível para uma tomada de decisão mais racional e assertivo.

O estudo contribui para a teoria por aprofundar a discussão de aspectos relacionados a saúde e vida no ambiente organizacional de contadores, percebendo o quanto isso pode impactar nos resultados, por meio de decisões que são tomadas. No que tange a contribuição prática, percebe-se que o equilíbrio entre trabalho e vida tem influência na tomada de decisão organizacional por contadores e deve ser considerado pelas organizações, pois os reflexos são sentidos nos resultados da própria empresa em que o contador atua, bem como, nos clientes e inclusive pelas famílias destes contadores. Sendo assim, quanto melhor e mais organizada estiver a vida pessoal, seja na questão de saúde, esporte, lazer e família, melhor será sua produtividade.

Os achados deste estudo podem contribuir socialmente, no sentido de que, se os profissionais do ramo da contabilidade tiverem uma atenção maior quanto ao equilíbrio trabalho e vida, dedicando um tempo para a prática de esportes, para a família, para a saúde, o lazer, isso poderá melhorar consideravelmente o bem-estar dos profissionais. Isso poderá fazer com que, a rotina no trabalho seja mais leve, e consequentemente, que as decisões sejam mais coerentes e os reflexos possam ser sentidos por toda a sociedade, que participa direta ou indiretamente da vida destes contadores ou tenham contato com algum membro da família destes contadores.

Este estudo apresenta algumas limitações, como a sua amplitude, ao considerar apenas profissionais contadores de um único estado. Assim, recomenda-se que pesquisas adicionais sobre *Work-Life Balance* e tomada de decisão organizacional envolvam um público-alvo diferente, por exemplo, os que recebem informações de contadores, tais como investidores ou empresários. Adicionalmente, novos estudos poderiam incluir a aplicação de entrevistas em profundidade para no intuito de ampliar a compreensão de nuances dessa relação. Estudos futuros podem considerar também outras questões relacionadas ao bem-estar no trabalho de contadores, conflito trabalho-família, intenção de rotatividade e seus reflexos na tomada de decisão organizacional, bem como, no desempenho no trabalho. Ademais, ampliar a pesquisa para o contexto nacional, ou mesmo, para outras categorias profissionais, ou mesmo, considerando discentes e docentes da área contábil.

Referências

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., Ahmad, R. The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Adv. Business Res. Int. J.* 4, 42–52, 2020.
- Akinyele, S. T., Peters, M. C., & Akinyele, F. E. (2016). Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 4(8) 57-66.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores Explicativos Do Work-Life Balance De Contadores À Luz Da Psicologia Positiva*. 2014. 143 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2018). Fatores explicativos de *Work-Life Balance* e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses, *Enfoque: Reflexão*

Contábil, 37(1), 71-90.

Anagnostou, E., Dimopoulou, P., Sklavos, S., Zouvelou, V., & Zambelis, T. (2020). Identifying jitter outliers in single fiber electromyography: Comparison of four methods. *Muscle & nerve*, 63(2), 217–224.

Andrade, L. de, Schafer, J. D., & Lunkes, R. J. (2019). O que você faz com o seu tempo? Um estudo sobre *Work-Life-Balance*. *REUNIR: Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade*, 9(1), 1-11.

Azevedo, A. R. S. C. (2017). *Análise das Dinâmicas de Ética Bancária com Recurso a Mapas Cognitivos Fuzzy*. 2017. 78 f. Dissertação (Mestrado em Gestão). ISCTE Business School, Lisboa.

Bogdan, V., Deliu, D., Săveanu, T., Ban, O. I., & Popa, D. N. (2020). Roll the Dice—Let's See If Differences Really Matter! Accounting Judgments and Sustainable Decisions in the Light of a Gender and Age Analysis. *Sustainability*, 12(18), 7505.

Boghossian, R. G., Perez, G., Cesar, A. M. R. V. C., & Barbosa, E. D. E. (2019). A Memória Organizacional e os Sistemas de Informação Suportando a Tomada de Decisão. *Prisma.com*. 38, 102-125.

Braga, B. D. R. (2023). Complex, Dynamic and Contingent Social Processes as Patterns of Decision-Making Events. Philosophical and Mathematical Foundations. *European Journal of Pragmatism and American Philosophy*, 15(1), 1-20.

Braga, L. N. P., & Raupp, F. M. (2020). Gestão de Custos Alinhada à Tomada de Decisão: o Caso de uma Empresa Incubada de Base Tecnológica. *Revista de Negócios*, 25(3), 22-44.

Brundin, E., & Languilaire, J. C. (2022). When the display of emotion is not enough: An emotion boundary management perspective on the quality of strategic decisions. *Long Range Planning*, 102245, 1-17.

Butt, T. H., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Employee energy and subjective well-being: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 133-157.

Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.

Cohen, J. (2013) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. United States of America: Lawrence Erlbaum Associates.

de Sá, C. B., & Callado, A. A. C. (2023). Relações Entre os Fatores Contingenciais e as Fases do Custeio Alvo: Um Estudo no Polo Industrial de Confecções de Santa Cruz do Capibaribe-Pe. *Revista de Contabilidade da UFBA*, 17.

Dias, E., Picchiali, D., Silveira, M., Stettiner, C., & de Souza, C. (2022). Processo de Tomada de Decisão: Fatores Comportamentais. *South American Development Society Journal*, 8(24), 257-301.

Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychological Bulletin*, 51(4), 380–417.

Fagundes, E., Schnorremberger, D., & Lunkes, R. J. (2018). Aversão ao risco na tomada de decisões organizacionais: análise da literatura e oportunidades de pesquisa. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 23(2), 19-36.

- Falume, A. C. (2021). Processo de tomada de decisão - decisões de rotina e não rotina numa empresa de consultoria. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar*, 2(7), 1-15.
- Figueroa, D. S. (2022). Work from Home Experience and Work-life Balance of Accounting Business Process Outsourcing Employees. *Journal Of Algebraic Statistics*, 13(3), 3560 - 3565.
- Forte, D. W., Silva, K. C. N. da Cunha, J. C. de A., & da Silva, S. M. (2022). A importância da visão sistêmica para lideranças em contextos complexos, uma revisão integrativa da literatura. *Revista E-TECH: Tecnologias Para Competitividade Industrial*, 15(1), 1-13.
- Frare, A. B., Barboza, J. R., Cruz, A. P. C. da., Barboza, M. A. G. (2021). Características das publicações científicas sobre sistema de controle gerencial. *RGO – Revista Gestão Organizacional*, 14(3), 31-51.
- Gonçalves, K. A., & Coutinho, L. (2019). A importância da contabilidade para as micro e pequenas empresas como ferramenta de tomada de decisão. *REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação Do UNIVEM - ISSN 1984-7866*, 11(01), 420-435.
- Gumier, E. L., Ribeiro, L. M. D. P., & Raad, L. V. V. (2023). Uma análise dos fatores que influenciam a implantação e utilização do sistema de informação de custos no setor público (SICSP) na percepção dos controllers e contadores municipais de Minas Gerais. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 27(3), 100-118.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. São Paulo: Bookman Editora.
- Hui, A., Ping, Y., & Fung, N. (2023). The Relationship between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Accounting Personnel in Public Accounting Firms. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 9(2), 63-88.
- Jahanshahi, A. A., & Dehghani, A. (2019). Anomie at public organizations: How can the quality of work life help?. *Journal of Public Affairs*, 20(2), e1995.
- Kholid, M. N., Tumewang, Y. K., & Amin, H. (2022). Aspirations to become a sharia accountant: A multigroup analysis between Islamic and public university. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 8(2), 182-196.
- Komazec, N., & Jankovic, K. (2023). A systemic approach to risk management: utilizing decision support software solutions for enhanced decision-making. *Acadlore Transactions on Applied Mathematics and Statistics*, 1(2), 66-76.
- Kourayem, F. T., & Ghadim, M. K. (2021). A review of system thinking and wise organization. *New Applied Studies in Management, Economics, & Accounting*, 3(15), 7-23.
- Krajbich I. (2019). Accounting for attention in sequential sampling models of decision making. *Current opinion in psychology*, 29, 6-11.
- Lima, S. L. L. de, Silva, A. C. da, & Araújo, M. da P. (2020). Fatores determinantes da remuneração financeira dos contadores. *Semina: Ciências Sociais E Humanas*, 41(2), 143-156.
- Li, Y., Kou, G., Li, G., & Peng, Y. (2022). Consensus reaching process in large-scale group decision making based on bounded confidence and social network. *European Journal of Operational Research*, 303(2), 790-802.

- Mala, R., Chand, P., & Patel, C. (2018). Influence of Experience and Accountability on Information Use and Judgments of Accountants. *Journal of International Accounting Research*, 17(3), 135–151.
- March, J.G., & Shapira, Z. (1987). Managerial perspectives on risk and risk taking. *Management Science*, 33, 1404-1418.
- Martin, J. G., & Guimarães, G. da S. (2018). A teoria das estruturas organizacionais de Mintzberg: análise de uma estrutura organizacional da *startup – target* situada no município de belém/PA e sua contribuição para a tomada de decisão. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE*, (9), 24-43.
- Nascimento, J. de O., & Gomide Júnior, S. (2014). Tomada de decisão organizacional. In: Siqueira, M. M. M. (org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Oliveira, R. M., Faria, L. R. (2018). *Work-Life Balance* e o trabalho docente nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. In: VIII Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, Controladoria e Finanças. *Anais...* Uberlândia: UFSC.
- Pluchinotta, I., Salvia, G., & Zimmermann, N. (2022). The importance of eliciting stakeholders' system boundary perceptions for problem structuring and decision-making. *European Journal of Operational Research*, 302(1), 280-293.
- Rebelo, M. A. C. (2019). A adoção do pensamento sistêmico na Gestão Pública: uma mudança de paradigma. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 10(1), 45-63.
- Resser, C. A., & Pereira, S. C. (2018). O papel do contador como gestor organizacional: percepções e análises da contabilidade gerencial. *Revista Eletrônica de Ciências Contábeis*, 7(1), 260–278.
- Ribeiro, V. L. (2021). Síndrome de *burnout*, economia comportamental e corporativismo: o uso das novas teorias para a melhora de produtividade. *Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho*, 11(2), 198-212.
- Richard, A., Mayag, B., Talbot, F., Tsoukiàs, A., & Meinard, Y. (2020). Transparency of Classification Systems for Clinical Decision Support. Information Processing and Management of Uncertainty in Knowledge-Based Systems. In: 18th International Conference, IPMU 2020. *Anais...* Lisbon, Portugal.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of business research*, 69(10), 3998-4010.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Souza, A. C. M. B. de M. E., Sá, R. G. Q. de., & Lemos, A. H. da. C. (2019). Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. *Revista GeSec*, 10(3), 89-113.
- Susanto, P. Hoque, M. E. Jannat, T. Emely, B. Zona M. A. Islam, A. Work-Life balance, job satisfaction, and job performance of smes employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, v. 13, n. 1, 21 jun. 2022.

Tran, D. B. (2021). Locus of Control and Job Satisfaction in Australia: The Mediating Role of Job Perception. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95, 1-26.

Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 459–468.

Wong, S. C.-K., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(1), 1–22.

APÊNDICE - Questionário

BLOCO 1 - Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal		1 (discordo totalmente)	2 (discordo parcialmente)	3 (não concordo nem discordo)	4 (concordo parcialmente)	5 (concordo totalmente)
Q1	Me sinto realizado quando tenho tempo para minha família e vida pessoal.					
Q2	Eu tenho diferentes responsabilidades para serem atendidas ao longo dos estágios da minha vida.					
Q3	Quero dedicar mais tempo para a realização de meus interesses e aspirações pessoais.					
Q4	Eu avaliaria a situação de reduzir a minha carga horária diária de trabalho por um salário proporcional.					
Q5	Eu considero que a facilidade de se concentrar no trabalho é resultante do apoio familiar que recebo.					
Q6	Você seria capaz de desistir de assumir um cargo elevado em seu trabalho, durante uma fase específica de sua vida, para se dedicar mais a sua família e vida pessoal.					
Q7	Eu posso utilizar o tempo que estou fora do trabalho para situações imprevisíveis (por exemplo, cuidar de filhos doentes).					
Q8	Meus colegas de trabalho são compreensíveis quando eu comento sobre questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho.					
Q9	Fico ansioso (a) para estar novamente com meus colegas de trabalho.					
Q10	Aceito realizar horas extras quando solicitado, porque estou comprometido com o meu trabalho.					
Q11	Meu supervisor imediato entende quando eu comento questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho. *Caso você seja o supervisor, considere o seu posicionamento perante seu funcionário.					
Q12	Eu levo trabalho para finalizar em casa.					
Q13	Aceito realizar horas extras quando solicitado, pois é					

	essencial para a progressão de minha carreira.					
Q14	Eu consigo programar a melhor data para tirar férias. Nesta situação meus colegas de trabalho me apoiam.					
Q15	Eu consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que meu trabalho proporciona.					
Q16	Eu penso em mudar minha jornada de trabalho, de integral para parcial durante seis meses, um ano ou dois anos para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares.					
Q17	Eu moro nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento.					
Q18	Mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar folgas posteriormente, eu não aceito realizar horas extras.					
Q19	Eu consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada.					
Q20	Eu pretendo ter filhos nos próximos 5 anos.					
Q21	Meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades. *Caso você seja o supervisor, considere o seu posicionamento perante seu funcionário.					
Q22	Aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho.					
Q23	Tenho tempo suficiente para dormir.					
Q24	Eu tenho bastante tempo depois do trabalho para resolver assuntos pessoais.					
Q25	Tenho tempo suficiente para minha família (cônjuge e/ou filhos).					
Q26	Tenho tempo suficiente para os meus amigos.					
Q27	Eu me sinto muito (animado) depois do trabalho.					
Q28	Eu sinto que o meu trabalho favorece para o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.					
BLOCO 3 - Importância dos domínios						

Q29	Qual a importância do TRABALHO REMUNERADO em sua vida.					
Q30	Qual a importância da FAMÍLIA em sua vida.					
Q31	Qual a importância de LAZER / HOBBIES / ESPORTE em sua vida.					
BLOCO 4 - Tomada de Decisão Organizacional						
Q32	...estratégias são orientadas por meio de processos na busca de soluções.					
Q33	...possuem regras claras para serem tomadas.					
Q34	...possuem um processo dinâmico para a busca de soluções.					
Q35	...são tomadas a partir da avaliação de alternativas para a solução de problemas.					
Q36	...são tomadas a partir de informações organizadas.					
Q37	...são tomadas a partir de informações que visam a melhor compreensão da decisão.					
Q38	...são tomadas sem a definição prévia de quais serão os membros participantes da decisão					
Q39	...são tomadas sem a identificação dos objetos na busca de soluções para os problemas.					
Q40	...são tomadas sem a preocupação de que as soluções encontradas para os problemas tenham consequências positivas.					
Q41	...são tomadas definições de preferências dos participantes para a solução dos problemas.					
Q42	...são tomadas sem informações importantes ligadas aos problemas					
Q43	...são tomadas sem o empenho dos participantes na solução de problemas.					
Q44	...são tomadas sem procedimentos que organizem a busca de soluções para os problemas.					
Q45	...são tomadas sem que haja um processo para a tomada de decisão.					
Q46	...se utilizam de regras para diminuir a incerteza na tomada de decisão					
Q47	...se utilizam de regras para diminuir os riscos da decisão					
Q48	...tem negociação de objetivos como a ferramenta para a negociação de conflitos.					
Q49	...tem seus processos conhecidos para a solução dos problemas.					

BLOCO 5 - Informações pessoais			
Q50	Gênero:	☐ Masculino ☐ Feminino	
Q51	Faixa etária:	☐ 18 a 29 anos ☐ 30 a 39 anos ☐ 40 a 49 anos ☐ 50 anos ou mais	
Q52	Estado civil:	☐ Solteiro (a) ☐ Casado (a) / União Estável ☐ Separado (a) / Divorciado (a) ☐ Viúvo (a)	
Q53	Possui filhos:	☐ Sim ☐ Não	
Q54	Categoria profissional:	☐ Técnico em Contabilidade ☐ Contador ☐ Outro: _____	
Q55	Você possui registro ATIVO junto ao CRC-PR:	☐ Sim ☐ Não	
Q56	Sua atividade profissional está relacionada a Contabilidade:	☐ Sim ☐ Não	
Q57	Você atua especificamente em:	☐ Auditoria ☐ Perícia ☐ Controladoria ☐ Contabilidade e/ou Patrimônio ☐ Tributária e/ou Fiscal ☐ Recursos Humanos ☐ Contabilidade Pública ☐ Docência ☐ Outro: _____	
Q58	Na sua organização você é:	☐ Proprietário de empresa ☐ Funcionário privado ☐ Funcionário público ☐ Funcionário do 3º setor ☐ Outro: _____	
Q59	Cargo que ocupa:	☐ Auxiliar contábil ☐ Assistente contábil ☐ Analista contábil ☐ Supervisor contábil ☐ Contador ☐ Auditor ☐ Controller ☐ Docente ☐ Outro: _____	
Q60	Tempo que trabalha na organização atual:	☐ Até 05 anos ☐ 06 a 10 anos ☐ 11 a 15 anos ☐ 16 a 20 anos ☐ Acima de 20 anos	

Q61	Tempo de experiência profissional na área contábil:	☐ Até 05 anos ☐ 06 a 10 anos ☐ 11 a 15 anos ☐ 16 a 20 anos ☐ Acima de 20 anos
Q62	Em qual cidade você trabalha:	
Q63	Qual a média de horas extras mensais:	☐ Não faço horas extras ☐ de 1 a 5 ☐ de 6 a 10 ☐ de 11 a 15 ☐ de 16 a 20 ☐ de 21 a 30 ☐ de 31 a 40 ☐ acima de 40
Q64	Você recebe pelas horas extras:	☐ Sim ☐ Não
Q65	Qual a sua faixa salarial, considerando o salário mínimo atual do Brasil?	☐ Até 2 salários mínimos ☐ de 3 a 5 salários mínimos ☐ de 6 a 10 salários mínimos ☐ de 11 a 20 salários mínimos ☐ Acima de 20 salários mínimos