

O IMPACTO DE PROGRAMAS DE BEM- ESTAR LABORAL NA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO EM UMA ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL DO SERIDÓ POTIGUAR

**THE IMPACT OF WORKPLACE WELL-BEING PROGRAMMES ON REDUCING
ABSENTEEISM IN AN ACCOUNTING ORGANISATION IN SERIDÓ POTIGUAR**

Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde • 16/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/783616977](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/783616977)

Kadyja Karen da Silva Santos¹

Lennan Maria Azevedo de Lima²

Leandro Aparecido da Silva³

Nataly Inêz Fernandes dos Santos⁴

Sonia Azevedo de Medeiros⁵

Tiago Douglas Cavalcante Carneiro⁶

RESUMO

O ambiente de trabalho atual é marcado por intensa competitividade, demandas exigentes e oscilações, fortalecendo o capital humano como fator diferencial para produtividade e sucesso organizacional. A questão norteadora deste estudo é: de que forma os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem contribuir para a redução do absenteísmo e para a melhoria das condições de trabalho no setor contábil? O objetivo principal é compreender como programas voltados à melhoria das condições laborais podem reduzir as ausências e promover ambientes mais saudáveis e produtivos (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Os objetivos específicos incluem identificar os fatores que influenciam o absenteísmo, analisar as práticas de gestão adotadas e verificar o impacto da QVT no desempenho dos colaboradores. Utilizou-se uma abordagem quantitativa de caráter descritivo, fundamentada na aplicação de um questionário estruturado junto aos colaboradores. A análise de frequências, suportada por estudos de Moraes, Martelo e Nogueira (2013), permitiu identificar os motivos de maior influência sobre o bem-estar e a assiduidade (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). As principais causas de absenteísmo foram identificadas; entretanto, as iniciativas de valorização revelaram-se eficazes na motivação e no engajamento. Observou-se que a implementação de programas de QVT representa não apenas uma estratégia de gestão, mas um investimento fundamental para a sustentabilidade, capaz de reduzir custos, melhorar a produtividade e fortalecer o bem-estar no setor contábil (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Absenteísmo; Setor contábil; Produtividade organizacional.

ABSTRACT

The current work environment marked by intense competitiveness,

demanding requirements, and fluctuations, strengthening human capital as a differentiating factor for productivity and organisational success. The guiding question of this study is: how can Quality of Working Life (QWL) programmes contribute to reducing absenteeism and improving working conditions in the accounting sector? The main objective is to understand how programmes aimed at improving labour conditions can reduce absences and promote healthier and more productive environments (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Specific objectives include identifying factors influencing absenteeism, analysing management practices adopted, and verifying the impact of QWL on employee performance. A descriptive quantitative approach was used, based on the application of a structured questionnaire to employees. Frequency analysis, supported by studies by Moraes, Martelo, and Nogueira (2013), identified the motives with the greatest influence on well-being and attendance (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). The main causes of absenteeism were identified; however, recognition initiatives proved effective in motivation and engagement. It was observed that implementing QWL programmes represents not only a management strategy but a fundamental investment for sustainability, capable of reducing costs, improving productivity, and strengthening well-being in the accounting sector (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Keywords: Quality of working life; Absenteeism; Accounting sector; Organisational productivity.

1. INTRODUÇÃO

O cenário corporativo moderno caracteriza-se por uma intensa competitividade e por oscilações constantes, onde a valorização do capital humano é reconhecida como um fator diferencial para a

produtividade e o sucesso sustentável das organizações. Nesse contexto, a ocorrência crescente de problemas de saúde mental no trabalho, o estresse ocupacional e as faltas constantes servem como indicadores claros do impacto negativo da ausência de programas eficazes de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sobre a eficiência e a assiduidade empresarial (Silva; Amaral, 2021).

O setor contábil, em particular, está entre os mais afetados por essa dinâmica, uma vez que sua operação exige dos profissionais resultados rigorosos, cumprimento de prazos fiscais inegociáveis e a constante necessidade de atualização em relação às leis vigentes. Tais atributos submetem os colaboradores a muita pressão, tornando-os mais propensos ao estresse, à Síndrome de *Burnout* e, conseqüentemente, ao absenteísmo. A QVT, portanto, é um elemento determinante para o sucesso das organizações contábeis, pois o conhecimento científico demonstra que colaboradores felizes e motivados executam suas funções com maior comprometimento e responsabilidade (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013; Robbins; Judge, 2019).

Diante dessas premissas, o presente estudo concentra-se na análise de uma empresa de contabilidade localizada na região do Seridó, buscando investigar a gestão da QVT e do absenteísmo. A questão central que norteia esta pesquisa é: de que forma os programas de QVT podem contribuir para a redução do absenteísmo e para a melhoria das condições de trabalho nesse setor? (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Para responder a essa indagação, busca-se identificar os principais fatores que influenciam o absenteísmo, analisar as práticas de gestão adotadas pela organização e verificar como essas ações impactam diretamente a continuidade do

atendimento aos clientes e o cumprimento dos prazos fiscais (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

A relevância deste trabalho se manifesta em três dimensões. Do ponto de vista prático, ele fornece *insights* cruciais para a administração de empresas contábeis na adesão de estratégias eficazes que visam construir um espaço produtivo e saudável. No aspecto social, a melhoria das condições de trabalho impacta positivamente o bem-estar e a saúde dos colaboradores, contribuindo para o desenvolvimento regional. Cientificamente, o estudo expande as discussões acadêmicas sobre a relação entre QVT e absenteísmo, especialmente no contexto regional do Seridó Potiguar (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Estruturalmente, o artigo está organizado em cinco seções principais. Após esta introdução, a fundamentação teórica aborda as discussões centrais e os modelos conceituais de QVT, o absenteísmo e o cenário da saúde mental no Brasil, e a análise da Síndrome de *Burnout* no setor contábil, finalizando com a QVT como estratégia de intervenção. Na sequência, são detalhados os procedimentos metodológicos, seguidos pela análise dos dados coletados, com a substituição dos gráficos por uma tabela consolidada, e, por fim, as considerações finais (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. A Redefinição da Qualidade de Vida no Trabalho na Contemporaneidade

O ambiente corporativo contemporâneo, pautado pela dinâmica de alta competitividade e pela intensificação das demandas, elevou o capital humano à posição de principal diferencial estratégico. Neste

panorama, a Gestão de Pessoas e, em particular, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), transcenderam a percepção de mero benefício, tornando-se um pilar fundamental para a sustentabilidade e a capacidade de adaptação da organização (Chiavenato, 2020; Souza Lima, 2024).

A QVT é, de fato, um investimento estratégico que impacta diretamente a produtividade, a redução de problemas de saúde relacionados ao trabalho e a retenção de talentos valiosos (Sartorio, 2023; De Oliveira et al., 2023). Um estudo de caso em uma empresa de importados, por exemplo, concluiu que a QVT é crucial para o sucesso da empresa e para a qualidade dos produtos, exigindo programas que promovam o bem-estar dos funcionários e melhorem o ambiente de trabalho (Torres et al., 2025). Dentro deste contexto, o absenteísmo — definido como a ausência do trabalhador — funciona como um indicador crítico do comprometimento dos colaboradores e da qualidade das condições laborais (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). O absenteísmo frequente, assim como o *turnover* (rotatividade) excessivo, compromete a produtividade, afeta a moral da equipe e gera custos operacionais elevados, impactando diretamente o desempenho financeiro da organização (Chiavenato, 2020; Gonzaga, 1998; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

A relevância da QVT na gestão de pessoas se acentua no setor de serviços contábeis devido à sua forte dependência de mão de obra qualificada e à rigidez dos prazos fiscais. A pressão constante por exatidão torna os profissionais contábeis altamente suscetíveis ao estresse e ao esgotamento profissional (Azevedo; Gomes; Oliveira, 2025; Marras, 2017). Em um setor de conhecimento tão especializado, a rotatividade de pessoal amplifica os prejuízos organizacionais, pois a saída de um colaborador não gera apenas despesas diretas com

recrutamento e treinamento, mas causa perdas indiretas significativas de conhecimento institucional. A alta taxa de saída sobrecarrega os colaboradores que permanecem, intensificando o estresse e a insatisfação, perpetuando o ciclo de saídas. Portanto, o investimento em QVT neste setor atua como um mecanismo crucial de mitigação de risco operacional e financeiro (Silva; De Carvalho, 2025; Pacanhela; Rocha, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

2.2. Modelos Conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho

A evolução conceitual da QVT reflete a transição de uma visão mecanicista do trabalho para uma abordagem humanista e sistêmica, reconhecendo que o ambiente de trabalho interfere na qualidade de vida global do indivíduo (Sousa et al., 2023). O objetivo central dos programas de QVT é estruturar o trabalho para atender às necessidades dos colaboradores, transformando a organização em um local mais atrativo (Chiavenato, 2020).

O modelo de Walton (1973) é um marco fundamental, equilibrando as necessidades organizacionais e as dos trabalhadores (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Suas oito dimensões cobrem aspectos cruciais, como a compensação justa e adequada, condições de saúde e segurança, utilização e desenvolvimento de capacidades e, notavelmente, o trabalho e espaço total de vida e a relevância social do trabalho (Silva; Gomes; Leal, 2017).

Em complemento, o modelo de Ferreira (2015) adapta a QVT ao contexto contemporâneo, focando em cinco fatores estruturantes: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional, e o Elo entre Trabalho e Vida Social (Santos; Ferreira, 2023).

Outro referencial teórico essencial é o modelo de Hackman e Oldham (1976), que foca no *design* do trabalho. Este modelo sugere que a motivação e a satisfação são geradas pela percepção de significância e responsabilidade, ativadas por cinco dimensões essenciais da tarefa: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback* (Cotic et al., 2025; Ruhle; De Reuver, 2024). A combinação desses modelos — Walton (foco em compensação e equilíbrio vida-trabalho), Ferreira (foco em ergonomia e relações) e Hackman/Oldham (foco no design da tarefa) — permite uma análise holística da QVT e oferece um aparato teórico robusto para a interpretação dos dados empíricos do estudo (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

2.3. Absenteísmo e o Cenário da Saúde Mental no Brasil

O absenteísmo é um fenômeno complexo, que abrange desde ausências justificadas (com atestado) e injustificadas, até o absenteísmo crônico. O presenteísmo, um tipo ainda mais desafiador, ocorre quando o colaborador está fisicamente presente, mas com o desempenho comprometido devido a problemas de saúde física ou mental (De Oliveira et al., 2023; Ruhle; De Reuver, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Compreender as causas do absenteísmo é vital, dado o seu impacto na produtividade, na qualidade do serviço e nos custos operacionais (Silva Filho, 2018). Estudos demonstraram, por exemplo, que a falta de planejamento e o trabalho externo levam à procrastinação acadêmica, com a gestão adequada do tempo sendo um fator mitigador (Silva; Ramos, 2023e). O Brasil, em particular, enfrenta uma crise de saúde mental no trabalho, com o número de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais

ultrapassando 400 mil casos em 2024, o maior índice em uma década (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Transtornos ansiosos e episódios depressivos são as principais causas, registrando mais de 255 mil afastamentos, gerando um custo financeiro direto e substancial para as empresas, estimado em cerca de R\$ 400 bilhões anuais (Brasil, 2024; Souza Lima, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

O aumento da competitividade e das incertezas no mundo corporativo eleva o estresse, resultando em adoecimento em massa. O presenteísmo, embora menos visível que o absenteísmo, é igualmente prejudicial. Sua aparente produtividade de curto prazo, onde o profissional se esforça para trabalhar mesmo doente, é uma armadilha que esconde um ciclo de exaustão progressiva, culminando inevitavelmente em esgotamento mais grave, absenteísmo prolongado ou rotatividade (Sartorio, 2023; Yoshimoto et al., 2025; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). No contexto do setor contábil, onde a precisão é mandatória, o presenteísmo representa um risco de erros fiscais e legais que pode ser mais custoso e impactante para a organização do que uma simples ausência justificada, reforçando a importância de programas de QVT que atuem na prevenção do esgotamento.

2.4. Síndrome de Burnout no Setor Contábil: Uma Análise Específica

Os profissionais contábeis são particularmente expostos a estressores ocupacionais devido à necessidade de exatidão, prazos curtos e inegociáveis, e a constante atualização legislativa (Chiavenato, 2020; Marras, 2017). Pesquisas indicam que a quantidade de trabalho é uma das principais fontes de estresse

percebidas (Santos Filho; Rech, 2023). O estresse crônico pode evoluir para a Síndrome de *Burnout* (SB), um fenômeno ocupacional que afeta negativamente o bem-estar psicológico e aumenta significativamente a intenção de rotatividade (Hameli; Çollaku; Ukaj, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Curiosamente, a percepção de QVT no setor contábil apresenta um paradoxo: apesar dos estressores inerentes, alguns estudos indicam que a maioria dos contadores se declara satisfeita com suas condições de trabalho (Silva; Cintra; Salles, 2024). Esta satisfação não invalida a alta carga de trabalho, mas sugere que a qualidade das práticas de gestão (humanização, valorização, autonomia e comunicação) é o fator preponderante que mitiga os estressores típicos do setor (Sousa et al., 2023). A gestão eficaz tem o papel crucial de transformar um ambiente intrinsecamente exigente em um local sustentável, impedindo que a alta pressão e a falta de autonomia culminem em *burnout* (Azevedo; Gomes; Oliveira, 2025).

2.5. Programas de QVT Como Estratégia de Intervenção e Retenção

A implementação de programas de QVT é a principal estratégia para combater o absenteísmo e a rotatividade (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). No entanto, a literatura distingue a QVT em dois níveis: o *assistencialista* ou *compensatório*, que oferece benefícios superficiais para aliviar sintomas, e o *transformacional*, que busca aprimorar a organização do trabalho, reduzir a carga excessiva e promover o desenvolvimento genuíno dos colaboradores (Ferreira, 2015; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Um programa de QVT verdadeiramente eficaz deve atuar nas raízes dos problemas, garantindo a sustentabilidade a longo prazo. O investimento em QVT gera maior produtividade, motivação e engajamento da equipe, sendo essencial para a retenção de talentos (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Evidências empíricas confirmam que ações que promovem a saúde física e mental, como atividades físicas e acompanhamento psicológico, contribuem para a gestão do estresse e a redução do absenteísmo. No setor contábil, programas adaptados às especificidades do trabalho melhoram a satisfação, fortalecem a motivação e impactam positivamente o desempenho organizacional (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013; Silva; Amaral, 2021). A eficácia da gestão e da estratégia para o desempenho organizacional é um tema amplamente estudado, como em análises do comportamento estratégico de empresas gastronômicas (Nobre et al., 2019), ou em estudos sobre os impactos da expansão internacional em negócios de crescimento rápido (Silva et al., 2023b).

3. METODOLOGIA

3.1. Abordagem e Lócus

O presente estudo se caracteriza por uma pesquisa de abordagem quantitativa, fundamental para quantificar opiniões e informações em dados passíveis de interpretação objetiva (Gil, 2019). É também classificado como descritivo, pois visa observar, registrar e analisar processos sem manipulá-los (Marconi; Lakatos, 2022; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

O *lócus* da pesquisa foi um escritório de contabilidade na região do Seridó, no estado do Rio Grande do Norte. A escolha dessa organização se justifica pela sua importância na economia regional

e pela relevância do setor contábil, marcado por prazos rígidos e altas demandas que tornam os colaboradores vulneráveis ao estresse e ao absenteísmo (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). A região do Seridó é historicamente relevante para o desenvolvimento econômico, sendo notória, por exemplo, por seus arranjos produtivos têxteis, que demonstram níveis variados de cooperação e inovação entre tecelagens, bonelarias e faccionistas (oficinas de costura terceirizadas) (Campos; Silva; El-Aouar, 2017). A importância da cultura regional também foi explorada em estudos sobre o legado do bordado seridoense em Caicó (Medeiros et al., 2025).

3.2. Universo, Amostra e Instrumento de Coleta

O universo da amostra total para a pesquisa era de 34 colaboradores. O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado, aplicado de forma *online* via *Google Forms*. O questionário foi adaptado a partir de dois estudos reconhecidos: as questões 01 a 11 foram extraídas do questionário proposto por Moraes, Martelo e Nogueira (2013), que analisaram a QVT em um escritório de contabilidade, e as questões 12 a 19 foram adaptadas da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), aplicada no contexto brasileiro por Silva Filho (2018).

O questionário totalizou 19 perguntas, utilizando escalas do tipo Likert de 5 pontos, variando de 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; e 5 – Sempre. Para a análise, obtiveram-se 10 respostas válidas, abrangendo diferentes gêneros, faixas etárias e tempo de experiência (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

3.3. Limitações Metodológicas

É crucial reconhecer que o estudo está limitado a um único *lócus* e a uma amostra reduzida de 10 respondentes, correspondendo a apenas 29% do universo total de 34 colaboradores (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Essa limitação impõe restrições à abrangência dos resultados para outros escritórios contábeis.

A pequena dimensão da amostra pode introduzir um viés metodológico, na medida em que os colaboradores que se dispuseram a responder voluntariamente o questionário podem ser aqueles que já se encontram mais engajados e satisfeitos com o ambiente de trabalho. Consequentemente, a alta percepção de QVT e a baixa frequência de absenteísmo observadas nos resultados podem refletir o perfil dos respondentes, e não necessariamente a média organizacional, sugerindo a necessidade de prudência na generalização dos achados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta a análise dos resultados obtidos por meio da aplicação do questionário, integrando o perfil dos participantes, os fatores de QVT e a percepção do absenteísmo no escritório contábil. Para facilitar a interpretação e cumprir as diretrizes de formatação, os dados originalmente apresentados em gráficos foram consolidados e separados em três tabelas.

4.1. Perfil da Amostra

O universo do estudo foi configurado por 34 colaboradores do escritório de contabilidade da região do Seridó, com uma amostra de 10 participantes utilizada para a análise dos resultados. A amostra foi integrada por profissionais de diferentes gêneros e faixas etárias, com o mesmo tempo de atuação na empresa contábil.

Tabela 1. Perfil da Amostra (%)

Variável e Fator Investigado	Nunca (1)	Raramente (2)	Às Vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)
Faixa Etária (Até 25 anos)	0	0	0	0	60
Faixa Etária (26 a 35 anos)	0	0	0	0	40

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-de-programas-de-bem-estar-laboral-na-reducao-do-absenteismo-em-uma-organizacao-contabil-do-serido-potiguar?noblockage>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O perfil dos participantes (Tabela 1) é predominantemente jovem, com 60% da amostra com até 25 anos e 100% com tempo de atuação inferior a cinco anos no escritório (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Esta composição etária e de senioridade sugere que o ambiente de trabalho analisado pode ter uma cultura de QVT relativamente recente, atraindo e mantendo talentos jovens, o que pode justificar a alta percepção de satisfação observada nas análises subsequentes.

4.2. Fatores da QVT no Ambiente Contábil

Esta seção analisa a percepção dos colaboradores em relação às práticas de gestão e às condições de trabalho promovidas pelo

escritório, conforme os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Tabela 2. Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (%)

Variável e Fator Investigado	Nunca (1)	Raramente (2)	Às Vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)
B1. Iniciativas de Bem-Estar	0	0	30	10	60
B2. Espaço Físico	0	0	0	10	90

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-de-programas-de-bem-estar-laboral-na-reducao-do-absenteismo-em-uma-organizacao-contabil-do-serido-potiguar?noblockage>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A análise dos Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (Tabela 2) demonstra que o escritório promove iniciativas de bem-estar (B1), com 60% dos colaboradores respondendo "sempre" e 10% "frequentemente" (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). As condições físicas do ambiente de trabalho (B2) também são percebidas como altamente favoráveis (90% "sempre"), o que, segundo Chiavenato (2020), influencia diretamente o bem-estar laboral e a produtividade, alinhando-se ao modelo de QVT de Walton (1973; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Em relação à gestão e ao clima organizacional, os resultados são igualmente positivos. O bom relacionamento interpessoal (B3) foi relatado por 60% dos respondentes como "sempre" presente (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013), o que, de acordo com Ferreira (2015), é essencial para a redução de conflitos e do absenteísmo. A gestão colaborativa é evidenciada pela alta frequência de comunicação aberta e acessível entre gestão e colaboradores (B4), indicada por 70% como "sempre" (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). A comunicação aberta é um fator preventivo de absenteísmo, pois facilita a resolução de problemas antes que o estresse afete a saúde mental dos profissionais (Souza Lima, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Os colaboradores reconhecem amplamente a relação direta entre bem-estar individual e o sucesso da organização (B6), com 80% respondendo "sempre" e 20% "frequentemente" (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Isso demonstra uma maturidade na percepção de que a QVT não é apenas um benefício, mas um pilar de desempenho (Chiavenato, 2020; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

No entanto, a ausência de um colaborador, mesmo que não seja causada por estresse, tem um impacto significativo no ambiente de trabalho e no atendimento ao cliente (B7). Metade dos participantes (50%) afirmou que a ausência *frequentemente* aumenta o estresse nos colegas e impacta negativamente o atendimento (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Isso estabelece uma causalidade importante: o absenteísmo *gerado* por fatores externos (como veremos na próxima seção) *causa* estresse na equipe remanescente.

4.3. Absenteísmo e Saúde Ocupacional: Fatores Internos e o Paradoxo no Escritório

O estudo investigou as causas diretas do absenteísmo, revelando um paradoxo em relação ao cenário setorial e nacional de alta incidência de estresse e *burnout*. O cenário do emprego formal no Nordeste do Brasil, por exemplo, foi significativamente afetado pela pandemia de COVID-19, o que destaca a volatilidade do ambiente de trabalho em diferentes setores e regiões (Silva; Araújo, 2023d).

Tabela 3. Absenteísmo e Saúde Ocupacional (%)

Variável e Fator Investigado	Nunca (1)	Raramente (2)	Às Vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)
C1. Ausência relacionada a Estresse e Ansiedade	90	0	0	10	0

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-de-programas-de-bem-estar-laboral-na-reducao-do-absenteismo-em-uma-organizacao-contabil-do-serido-potiguar?noblockage>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O estudo revela um resultado que neutraliza os estressores classicamente associados ao setor contábil. Em relação às causas diretas de absenteísmo (Tabela 3), 90% dos colaboradores indicaram que a ausência *nunca* está relacionada a estresse e ansiedade (C1) e à baixa remuneração (C3) (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Da mesma forma, 70% afirmaram *nunca* faltar devido à sobrecarga de

trabalho (C5) e 80% *nunca* devido a problemas de relacionamento (C4) ou desmotivação (C8) (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Este achado se manifesta como um paradoxo em relação ao cenário nacional, onde os transtornos mentais causaram mais de 400 mil afastamentos em 2024 (Brasil, 2024; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). A ausência de absenteísmo causado por estresse, sobrecarga ou cansaço sugere que as práticas de QVT implementadas no escritório (conforme Tabela 2) atuam como um escudo protetor extremamente eficaz contra o esgotamento profissional (*burnout*).

O único fator de absenteísmo com influência notável é a necessidade de resolver assuntos pessoais/familiares inadiáveis (C6), onde 40% dos respondentes indicaram que este fator ocorre "às vezes" (10%) ou "frequentemente" (30%) (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Este tipo de ausência, frequentemente justificada, sinaliza uma área de melhoria gerencial no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, demandando políticas de maior flexibilidade, como o banco de horas ou horários adaptáveis (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). A sobrecarga cíclica dos membros da equipe restante perpetua o ciclo de insatisfação e esgotamento, podendo levar à rotatividade (Silva; De Carvalho, 2025). É importante notar que as crises econômicas, como o impacto do desemprego, têm efeitos variados nos setores da economia, com a indústria da transformação e o comércio sendo particularmente afetados, o que reforça a necessidade de adaptabilidade organizacional (Silva; Araújo, 2023a).

5. CONCLUSÕES

Este estudo demonstrou que a implementação de programas transformacionais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode

neutralizar os estressores ocupacionais e mitigar a alta propensão ao absenteísmo e à Síndrome de *Burnout* tipicamente associados ao setor contábil. O escritório analisado oferece boas condições laborais, clima organizacional favorável, comunicação aberta e investe em atividades de valorização do capital humano, o que se reflete na percepção altamente positiva dos colaboradores (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

Os dados confirmaram que os principais fatores que historicamente influenciam o absenteísmo (estresse, ansiedade, sobrecarga e desmotivação) estão controlados na organização estudada, apresentando baixíssima correlação com as faltas (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

5.1. Contribuições Acadêmicas

A principal contribuição acadêmica deste estudo reside na apresentação de evidências empíricas de que práticas de QVT bem estruturadas (ambiente físico adequado, gestão colaborativa e comunicação aberta) atuam como um fator de proteção contra o adoecimento ocupacional. O estudo reforça a tese de Chiavenato (2020) de que a QVT é um diferencial competitivo crucial, capaz de reverter a tendência de baixa satisfação em ambientes de alta pressão (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

5.2. Implicações Gerenciais e Impacto Social

As implicações gerenciais são claras. O escritório deve manter e fortalecer as práticas de QVT que garantem a comunicação e o bem-estar físico-social para sustentar o ambiente de baixa propensão ao estresse (Ferreira, 2015). Contudo, a análise identificou que a principal fragilidade gerencial não reside nos fatores internos, mas

na interface entre trabalho e vida pessoal. O absenteísmo causado por assuntos pessoais/familiares (C6) sugere a necessidade urgente de implementação de políticas de flexibilidade de horário ou banco de horas para permitir que os profissionais conciliem suas demandas externas com as obrigações laborais, honrando a dimensão de "trabalho e espaço total de vida" de Walton (1973; Moraes; Martelo; Nogueira, 2013).

O impacto social é alcançado pela demonstração de que práticas de gestão humanizada podem garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores, o que se traduz em maior produtividade e menor custo social, beneficiando a economia regional (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). A aplicação de modelos de rede bayesiana pode ser uma ferramenta gerencial útil para analisar fatores de risco, como os que afetam projetos (Silva et al., 2023c) ou o impacto de importações e exportações no emprego (Nobre et al., 2023).

5.3. Limitações e Sugestões para Futuros Estudos

A limitação primária do estudo decorre do fato de se restringir a um único *lócus* e de basear-se em uma amostra reduzida de 10 respondentes (Moraes; Martelo; Nogueira, 2013). Essa amostra pode ter introduzido um viés de auto seleção, onde os resultados tendem a refletir um grupo já satisfeito.

Sugere-se, para pesquisas futuras, a replicação deste estudo em uma amostra mais ampla no setor contábil da região e em outros contextos geográficos para verificar a generalização dos resultados. Adicionalmente, o uso de metodologias qualitativas (entrevistas em profundidade) é considerado essencial para explorar a fundo as vivências individuais, desvendando o paradoxo da satisfação em um

ambiente de alta pressão e investigando a presença silenciosa do presenteísmo, que pode mascarar o esgotamento progressivo (Yoshimoto et al., 2025).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Siluane Barbosa; GOMES, Maria de Fátima de Sousa; OLIVEIRA, Elisângela Leitão de. Síndrome de burnout em profissionais contábeis: uma revisão sistemática. *Revista Face a Face*, v. 10, e1253, 2025. DOI: 10.69849/revistaft/cl10202508161253.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Afastamento por transtornos mentais ultrapassaram 400 mil em 2024. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2024. Disponível em: <https://www.al.pi.leg.br/tv/noticias-tv-1/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-ultrapassaram-400-mil-em-2024>. Acesso em: 18 set. 2025.

CAMPOS, D. F.; SILVA, L. A.; EL-AOUAR, W. A. Os arranjos produtivos têxteis da região do Seridó/RN e suas relações com a gestão da cadeia de suprimentos. *EXACTA (ONLINE)*, v. 15, p. 137-154, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2020.

COTIC, Tina et al. Job characteristics for work engagement: autonomy, feedback, skill variety, and task identity. *Global Business and Organizational Excellence*, v. 44, n. 2, p. 6–17, 2025. DOI: 10.1002/joe.22285.

DE OLIVEIRA, Davi Fideles et al. As causas do absenteísmo na atividade laboral: revisão sistemática. *Contribuciones a las Ciencias*

Sociales, v. 16, n. 8, p. 9048-9066, 2023. DOI: 10.55905/revconv.16n.8-051.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, v. 11, n. 2, 2015. DOI: 10.4000/laboreal.3552.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 18, n. 1, p. 121-143, 1998.

HAMELI, Kujtim; ÇOLLAKU, Lum; UKAJ, Lekë. The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being. *Industrial and Commercial Training*, v. 56, n. 1, p. 24-40, 2024. DOI: 10.1108/ICT-06-2023-0040.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2017.

MEDEIROS, A. J. D. et al. MÃOS QUE CRIAM: O LEGADO DO BORDADO SERIDOENSE EM CAICÓ. *REDES-Revista Educacional da Sucesso*, v. 5, p. 197-216, 2025.

MORAES, C. Z.; MARTELO, M. R.; NOGUEIRA, M. de L. Qualidade de vida no trabalho: análise de um escritório de contabilidade. *Estudos: Revista de Ciências Ambientais e Saúde, Goiânia*, v. 40, n. 1, p. 79-93,

2013. DOI: <https://doi.org/10.18224/est.v40i1.2695>. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/2695>. Acesso em: 10 set. 2025.

NOBRE, O. F. et al. Comportamento estratégico de uma empresa do segmento gastronômico do município de Brejo do Cruz - PB. *Práticas em Contabilidade e Gestão*, v. 7, p. 1-21, 2019.

NOBRE, O. F. et al. Impact Of Imports And Exports On Employment Generation And Corporate Operations: Application Of A Bayesian Network In The Textile Sector. *IOSR JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT (IOSR-JBM)*, v. 25, p. 46-56, 2023. DOI: 10.9790/487X-2512064656.

PACANHELA, Thiago; ROCHA, Diego. Estresse e burnout entre jovens profissionais de TI: um estudo exploratório. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 26, n. 92, p. 308-325, 2024. DOI: 10.7819/rbgn.v26i92.4842.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. *Comportamento organizacional*. 18. ed. São Paulo: Pearson Education, 2019.

RUHLE, Sebastian; DE REUVER, Mark. The future of work and its impact on absenteeism: a systematic review. In: BAL, P. Matthijs (Ed.). *Elgar Encyclopedia of Organizational Psychology*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2024. cap. 1, p. 45-62. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00001>.

SANTOS FILHO, Manoel Francelino dos; RECH, Ilírio José. Fontes do estresse ocupacional na atuação dos profissionais contábeis no setor público. *Revista Paraense de Contabilidade, Belém*, v. 8, e97, p. 1-17, 2023. DOI: 10.36562/rpc.v8i.97.

SANTOS, Letícia Alves; FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho em risco no contexto de uma instituição de ensino superior. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 28, n. 3, 2023. DOI: 10.69909/1678-4669.20230031.

SARTORIO, Elvio Antônio. Os efeitos do presenteísmo na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores na pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2586-2596, 2023. DOI: 10.5935/rpot/2023.3.24355.

SILVA FILHO, Lauro Gildo da. *Absenteísmo laboral*: estudo em uma empresa pública de serviços postais. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

SILVA, A. M.; GOMES, P. B.; LEAL, J. D. P. V. Educação corporativa e gestão do conhecimento em uma instituição de pesquisa. *Revista Espacios, Caracas*, v. 38, n. 3, E-book, 2017.

SILVA, Fabiana Souza; DE CARVALHO, George Harrison Ferreira. The impacts of employee turnover on workers' health in the United States of America. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, v. 8, n. 19, p. e082300-e082300, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.13367970.

SILVA, Karina de Jesus Guimarães; CINTRA, Maria Laura Alves; SALLES, Taciana Lucas de Afonseca. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos profissionais de contabilidade. *Revista EduFatec*, Franca, v. 1, n. 7, 2024. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2024/10/edufatec-n07v1a01.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

SILVA, L. A. et al. International Expansion Strategy in Fast-Growing Businesses: Using Bayesian Networks to Identify Influencing Factors. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, v. 19, p. 1, 2023b. DOI: 10.5539/ijbm.v19n1p1.

SILVA, L. A. et al. Scratches Analysis of an LCC Project Using a Bayesian Network Model. *International Journal of Business and Management*, v. 18, p. 141, 2023c. DOI: 10.5539/ijbm.v18n5p141.

SILVA, L. A.; ARAÚJO, A. G. Effects of Unemployment on Economic Sectors: A Proposal for Behavior Analysis with Brazilian Municipalities. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND FINANCE*, v. 15, p. 107, 2023a. DOI: 10.5539/ijef.v15n9p107.

SILVA, L. A.; ARAUJO, A. G. The Effects of COVID-19 on Formal Employment: Analysis of Work Occupations in Cities in the Northeast Region of Brazil. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, v. 25, p. 1-8, 2023d. DOI: 10.9790/487X-2504010108.

SILVA, L. A.; RAMOS, A. S. M. Understanding the Distraction and Distraction Mitigation Factors and Their Relationship with the Procrastination of Master's and Doctoral Students in Administration. *Journal of Education and Learning*, v. 12, p. 50-61, 2023e. DOI: 10.5539/jel.v12n4p50.

SILVA, R. A.; AMARAL, D. C. Qualidade de vida no trabalho e absenteísmo: implicações para a saúde mental e produtividade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, n. 3, p. 1-12, 2021.

SOUSA, V. H. C. et al. As causas do absenteísmo na atividade laboral: revisão sistemática. *Contribuciones a las Ciencias Sociales, São José*

dos Pinhais, v. 16, n. 8, p. 9048-9066, 2023. DOI: 10.55905/revconv.16n.8-051.

SOUZA LIMA, A. *Qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 2024.

TORRES, I. C. et al. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE IMPORTADOS. *REDES-Revista Educacional da Sucesso*, v. 5, p. 217-249, 2025.

YOSHIMOTO, Takahiko et al. Presenteism caused by health conditions and its economic impacts among Japanese workers in the post-COVID-19 era. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 67, n. 4, p. e227-e232, 2025. DOI: 10.1097/JOM.00000000000003310.

¹ Discente do Curso Superior de Administração na Faculdade Caicoense Santa Teresinha (FCST).

² Discente do Curso Superior de Administração na Faculdade Caicoense Santa Teresinha (FCST)

³ Docente do Curso Superior de Administração na Faculdade Caicoense Santa Teresinha (FCST). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Docente do Curso Superior de Administração na Faculdade Caicoense Santa Teresinha (FCST).

⁵ Docente do Curso Superior de Administração na Faculdade
Caicoense Santa Teresinha (FCST).

⁶ Docente do Curso Superior de Administração na Faculdade
Caicoense Santa Teresinha (FCST).