

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: análise da percepção de profissionais contábeis brasileiros

Hélen Ribeiro de Camargos de Zoppa – helen.camargos@ufu.br
Renata Mendes de Oliveira – renatamendes@ufu.br

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis acerca do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho, considerando o ambiente de trabalho em escritórios de contabilidade brasileiros. Foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário, disponibilizado via *Google Forms* e divulgado na plataforma *LinkedIn*, sendo obtidas 27 respostas. O instrumento de pesquisa foi constituído por dois blocos principais: o primeiro voltado à mensuração do comprometimento organizacional, incluindo as dimensões afetiva, de continuidade e normativa; e o segundo, voltado à satisfação no trabalho, abrangendo as dimensões de satisfação com o salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e natureza do trabalho. No que se refere ao comprometimento organizacional, observou-se vínculo significativo dos colaboradores com a organização, embora tenham sido identificadas oportunidades de melhoria, especialmente quanto à remuneração e às políticas de promoção. Foram observados níveis predominantemente moderados a elevados de satisfação, com destaque para aspectos relacionados ao relacionamento interpessoal e à natureza do trabalho. Como contribuição, o estudo oferece subsídios para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas em escritórios de contabilidade, além de ampliar as discussões acadêmicas sobre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional no contexto contábil.

Palavras-Chave: Comprometimento organizacional; Satisfação no trabalho; Profissionais contábeis; Escritórios de Contabilidade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of accounting professionals regarding organizational commitment and job satisfaction, considering the work environment in Brazilian accounting firms. A descriptive study was conducted using a quantitative approach. Data were collected through a questionnaire made available via Google Forms and posted on LinkedIn, with 27 responses obtained. The research instrument consisted of two main blocks: the first focused on measuring organizational commitment, including the affective, continuity, and normative dimensions; and the second focused on job satisfaction, covering the dimensions of satisfaction with salary, coworkers, management, promotions, and the nature of the work. With regard to organizational commitment, a significant bond between employees and the organization was observed, although opportunities for improvement were identified, especially in terms of compensation and promotion policies. Predominantly moderate to high levels of satisfaction were observed, with emphasis on aspects related to interpersonal relationships and the nature of the work. As a contribution, the study offers insights for improving people management practices in accounting firms, in addition to broadening academic discussions on job satisfaction and organizational commitment in the accounting context.

Keywords: Organizational commitment; Job satisfaction; Accounting professionals; Accounting firms.

1 INTRODUÇÃO

Um ambiente capaz de promover comportamentos positivos entre os funcionários gera um clima organizacional favorável, fazendo com que se sintam mais valorizados e tenham oportunidades de crescimento e reconhecimento, o que pode impulsionar fatores como produtividade, motivação e comprometimento (Borges; Zorzenon; Chiacchio, 2017). Em contrapartida, se a organização cria um ambiente desfavorável, acaba por gerar conflitos e consequências negativas, incluindo comunicação ineficaz e insatisfação capazes de gerar altas taxas de rotatividade e falta de comprometimento (Santos; Machado, 2024).

O comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho são comportamentos positivos relevantes para a promoção de bons desempenhos em nível individual e organizacional. O comprometimento organizacional indica o nível em que os funcionários se identificam ou se envolvem com a organização, considerando, inclusive, a consonância com os valores (Geisler, 2019). Para uma observação mais aprofundada, consideram-se três dimensões do comprometimento organizacional: afetivo, de continuidade e normativo (Meyer; Allen, 1991). O comprometimento afetivo caracteriza o apego à organização; o comprometimento de continuidade, também conhecido como instrumental, implica custos associados à saída da organização; e o comprometimento normativo implica a obrigação de permanecer na organização (Meyer; Allen, 1991).

A satisfação no trabalho pode ser entendida como “o resultado da avaliação que o indivíduo tem sobre a sua atividade profissional ou a realização de seus valores por meio do trabalho” (Nascimento et al., 2019, p. 2). Trata-se de uma variável que pode influenciar o desempenho, o comprometimento organizacional, a resiliência, o absenteísmo e a rotatividade, o que faz com que a organização se preocupe com a qualidade de vida e o bem-estar dos funcionários (Hora; Ribas; Souza, 2018; Robbins, 2005). Ademais, a satisfação no trabalho pode influenciar o desempenho organizacional (Moretto; Silveira, 2021).

Ao delimitar a observação ao campo da contabilidade, observam-se fatores associados ao desenvolvimento das tarefas que podem influenciar a percepção dos profissionais sobre o ambiente de trabalho, bem como impactar o comprometimento e a satisfação no trabalho. Os profissionais contábeis têm uma rotina exaustiva e precisam lidar com diversas demandas cotidianas, incluindo o atendimento a múltiplas exigências impostas pelos órgãos reguladores (Succar Junior, 2012). A exposição a fatores emocionalmente exigentes pode levar esses profissionais a desenvolverem síndrome de *Burnout*, o que influencia o comprometimento (Bernd; Beuren, 2021). Além disso, as altas demandas da carga de trabalho dos profissionais contábeis podem contribuir para o desenvolvimento do estresse e afetar a satisfação no trabalho (Güney; Kaya, 2024).

Diferentes pesquisas têm se voltado à análise de possíveis impactos do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho no contexto da contabilidade, especialmente quanto aos impactos que podem gerar para profissionais e empresas. Uma pesquisa desenvolvida por Lizote et al. (2021) constatou que o comprometimento de profissionais da área contábil pode estar relacionado ao bem-estar subjetivo, que abrange fatores como afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Moraes et al. (2025) identificaram que funcionários que trabalham há mais tempo na empresa tendem a ser mais comprometidos e a perceber melhor a liderança. Com relação à satisfação no trabalho, a pesquisa de Silva e Ferreira (2023) revelou que, entre os profissionais da contabilidade, a satisfação está diretamente relacionada ao reconhecimento profissional e às oportunidades de desenvolvimento na organização. Ao realizar uma pesquisa com profissionais contábeis de Santa Catarina, Sousa et al. (2024) observaram que a satisfação impacta o desempenho, a retenção de talentos e a motivação profissional.

Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis acerca do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho,

considerando o ambiente de trabalho em escritórios de contabilidade brasileiros. Para tanto, será conduzida uma *pesquisa* junto a profissionais contábeis que atuam em escritórios em todo o território brasileiro. O diferencial da pesquisa está na ampliação da amostra de profissionais contábeis, uma vez que pesquisas anteriores acabam por considerar municípios específicos ou regiões. Ademais, estudos anteriores tendem a considerar apenas uma das dimensões do comprometimento organizacional, enquanto esta pesquisa abordará todas as dimensões propostas por Meyer e Allen (1991).

Contribuições de natureza teórica e prática poderão ser observadas. Os resultados da pesquisa têm potencial para contribuir teoricamente para discussões já realizadas por pesquisas anteriores, a exemplo dos estudos de Sousa et al. (2024) e Moraes et al. (2025), destacando a importância de estudar o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho no ambiente da contabilidade. No âmbito prático, a pesquisa pode orientar gestores de escritórios de contabilidade, ao evidenciar elementos do ambiente organizacional que favorecem a satisfação e o comprometimento dos funcionários. Um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar, o desempenho e o esforço tende a aumentar o engajamento, reduzir estresse e incentivar a permanência dos funcionários, resultando em maior produtividade e qualidade dos serviços prestados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional pode ser expresso por meio de atitudes, sentimentos e comportamentos que ligam o indivíduo à organização e têm relevância para compreender essas expressões, a fim de melhorar a gestão e o ambiente organizacional (Bastos et al., 1997). Vai além de metas ou normas, incluindo a confiança, que pode gerar efeitos positivos e favorecer o aumento do engajamento (Boff; Savariz; Beuren, 2021). Nesse sentido, o comprometimento organizacional é essencial para avaliar o envolvimento dos funcionários com a organização, permitindo observar a permanência e outros fatores que podem favorecer o fortalecimento no ambiente de trabalho (Mohr; Grando; Molinet, 2022).

Como demonstrado pela pesquisa de Meyer e Allen (1991), o comprometimento organizacional abrange as dimensões afetiva, de continuidade (ou instrumental) e normativa. O estudo de Lizote et al. (2021) apresentou uma adaptação do estudo de Meyer e Allen (1991), descrevendo cada uma das dimensões do comprometimento organizacional, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões do Comprometimento Organizacional

Dimensão	Caracterização	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização.	Desejo: O indivíduo sente que QUER permanecer.
De continuidade (instrumental)	Grau de reconhecimento dos custos associados à saída da organização (ou à ausência de alternativas ou à percepção de sacrifícios elevados).	Necessidade: O indivíduo sente que TEM que permanecer.
Normativa	Grau de sentido de dever moral de permanecer na organização.	Obrigação: O indivíduo sente que DEVE permanecer.

Fonte: Lizote et al. (2021).

A análise das informações apresentadas no Quadro 1 evidencia uma estrutura conceitual alinhada ao modelo tridimensional de comprometimento organizacional proposto por Meyer e Allen, no qual o vínculo entre indivíduo e organização é compreendido a partir de três estados psicológicos distintos, desejo, necessidade e obrigação, que refletem diferentes bases

motivacionais para a permanência. O comprometimento afetivo apresenta relações mais fortes com desempenho no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional e menor intenção de rotatividade, quando comparado às dimensões de continuidade e normativa (Meyer et al., 2002). Ademais, tais vínculos afetivos são significativamente influenciados por percepções positivas no ambiente organizacional, especialmente aquelas relacionadas ao suporte organizacional percebido, à justiça e à qualidade das interações sociais, que sinalizam valorização e reconhecimento por parte da organização (Kurtessis et al., 2017).

O comprometimento de continuidade, também denominado comprometimento instrumental, refere-se ao vínculo baseado na percepção dos custos associados à saída da organização e na avaliação das alternativas disponíveis, levando o indivíduo a permanecer por necessidade, e não necessariamente por identificação ou desejo (Meyer & Allen, 1991). Esse tipo de comprometimento pode ser associado a fatores como empregabilidade percebida, segurança no trabalho e recompensas organizacionais, sendo menos sensível a aspectos relacionais e emocionais em comparação ao comprometimento afetivo (Nguyen et al., 2017). Embora esse tipo de comprometimento contribua para a retenção de colaboradores, seus efeitos sobre desempenho, engajamento e comportamentos discricionários tendem a ser mais limitados, podendo, inclusive, coexistir com baixos níveis de satisfação no trabalho (Solinger; Van Olffen; Roe, 2008; Meyer; Stanley; Vandenberg, 2013).

Por sua vez, o comprometimento normativo está associado a um sentimento de obrigação moral de permanecer na organização, frequentemente derivado de processos de socialização organizacional, da internalização de normas e da percepção de investimentos realizados pela organização no indivíduo (Meyer; Allen; Smith, 1993). Esse tipo de comprometimento pode emergir de diferentes bases motivacionais, incluindo sentimentos de lealdade, reciprocidade e identificação com normas e valores organizacionais, frequentemente moldado pela qualidade das relações com a liderança e pelo contexto organizacional mais amplo (Meyer; Morin; Vandenberghe, 2015).

Ao considerar o contexto da contabilidade, foco da presente pesquisa, os estudos têm se voltado para estudar as diferentes dimensões do comprometimento organizacional e os variados contextos que compreendem a prática de atividades contábeis. Lizote et al. (2019) realizaram uma investigação para examinar a relação entre as três dimensões do comprometimento organizacional (afetiva, normativa e instrumental/continuidade) e a satisfação no trabalho em escritórios de contabilidade, utilizando os modelos de Meyer e Allen (1991) e de Siqueira (1995). O estudo foi realizado por meio de questionários aplicados a profissionais contábeis, com análise dos dados por meio de teste t, ANOVA, análise fatorial e modelagem estrutural. Os resultados obtidos revelaram que, embora o gênero não influencie o comprometimento ou a satisfação global, ao se separarem as dimensões, evidenciou-se insatisfação salarial entre as mulheres. Além disso, o comprometimento afetivo e o normativo estão positivamente associados à satisfação no trabalho, enquanto o comprometimento instrumental não teve efeito significativo.

O estudo de Lizote et al. (2021) teve como objetivo analisar como o comprometimento organizacional influencia o bem-estar subjetivo de profissionais contábeis, com foco nas dimensões afetiva, normativa e instrumental desse comprometimento. A pesquisa foi quantitativa e exploratória, com uma amostra de 155 profissionais de quatro escritórios contábeis do Sul do Brasil. Os resultados indicaram que o comprometimento afetivo está positivamente associado a afetos positivos e à satisfação com a vida, enquanto o comprometimento normativo e instrumental está associado a afetos negativos e a menor satisfação com a vida.

Na pesquisa desenvolvida por Morais et al. (2025), buscou-se analisar a relação entre estilos de liderança, comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho dos funcionários de escritórios de contabilidade, considerando diferenças decorrentes de aspectos

sociodemográficos. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários a profissionais da área, os quais foram submetidos à análise quantitativa. Os resultados evidenciaram que estilos de liderança de caráter mais democrático estão associados a maiores níveis de comprometimento afetivo e maior satisfação, sendo observadas variações conforme o perfil sociodemográfico dos participantes, enquanto características como idade e sexo influenciam significativamente as percepções dos respondentes.

2.2 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é uma temática muito discutida na gestão de pessoas, voltando-se à observação do nível de satisfação de uma pessoa em relação à área em que trabalha e ao seu ambiente de trabalho (Silva; Ferreira, 2023). Para analisar a satisfação no trabalho, consideram-se fatores como o reconhecimento profissional, as oportunidades de crescimento, o bom relacionamento interpessoal, a liderança e as condições de trabalho (Lima; Silva, 2021).

Com o intuito de medir o grau de satisfação do empregado em relação ao seu trabalho, Siqueira (2008) apresenta a Escala de Satisfação no Trabalho. Essa escala considera cinco dimensões teóricas, como demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Dimensões teóricas da Satisfação no Trabalho

Dimensões	Definições
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário, em relação ao quanto o indivíduo trabalha, à sua capacidade profissional, ao custo de vida e aos esforços realizados na execução do trabalho.
Satisfação com os colegas de trabalho	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e o entendimento entre eles.
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira como a empresa realiza as promoções e com o tempo de espera até a promoção.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorvê-las e com a variedade delas.

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008) *apud* Beuren et al. (2017).

O Quadro 2 mostra que a satisfação no trabalho é concebida como um construto multidimensional, composto por cinco facetas: salário, colegas, chefia, promoções e natureza do trabalho. Pode-se observar que salário e promoções expressam retornos mais instrumentais da relação de trabalho, enquanto colegas e chefia remetem à qualidade do ambiente social. Já a dimensão natureza do trabalho representa o núcleo intrínseco da experiência ocupacional, ligado ao interesse, à variedade e à absorção pelas tarefas. Em linhas gerais, pode-se dizer que a satisfação é considerada uma atitude central para explicar o comportamento, a permanência e o desempenho no contexto organizacional (Parker; Knight, 2024).

A satisfação com o salário, conforme indicado no Quadro 2, transcende o valor nominal recebido e decorre de avaliações comparativas entre remuneração, esforço, competência e custo de vida, o que a alinha diretamente à lógica da justiça distributiva. Evidências indicam que as percepções de equidade na distribuição de recompensas são determinantes centrais da satisfação no trabalho (Beuren et al., 2017; Lee; Rhee, 2023). Adicionalmente, sugere-se que a justiça organizacional atua por diferentes mecanismos motivacionais, sendo a dimensão distributiva mais fortemente associada a recompensas extrínsecas, o que reforça a sensibilidade da satisfação salarial à percepção de equidade (Rupp et al., 2017). Paralelamente, as dimensões sociais — satisfação com colegas e com a chefia — evidenciam que a qualidade das relações interpessoais constitui um recurso crítico para a adoção de atitudes positivas no trabalho. O suporte social, a liderança justa e o respeito interpessoal promovem a satisfação ao ativarem

mecanismos afetivos e relacionais, reduzindo conflitos e fortalecendo os vínculos organizacionais (Cropanzano et al., 2017; Bai; Zhou, 2025).

Por sua vez, a satisfação com as promoções emerge como uma dimensão híbrida que integra resultados e processos, conectando-se simultaneamente às justiça distributiva e processual. A literatura recente indica que sistemas de gestão de pessoas baseados em critérios transparentes, consistentes e percebidos como justos fortalecem a percepção de legitimidade organizacional e, conseqüentemente, elevam a satisfação no trabalho (Ali; Anwar, 2021). Finalmente, a satisfação com a natureza do trabalho reflete a dimensão intrínseca da experiência laboral, associada ao desenho das tarefas e às características do trabalho em si. Assim, a literatura converge ao indicar que a satisfação no trabalho resulta de uma configuração integrada entre recompensas percebidas como justas, relações sociais de qualidade, processos organizacionais legítimos e um desenho do trabalho que favoreça o engajamento e o significado.

No âmbito da contabilidade, a satisfação no trabalho tem sido abordada por pesquisas que têm analisado elementos que podem influenciá-la ou impactos dela decorrentes. Como já mencionado, a pesquisa de Lizote et al. (2019) observou que o comprometimento organizacional está relacionado à satisfação no trabalho. Na pesquisa desenvolvida por Silva e Ferreira (2023), objetivou-se analisar os efeitos da Adaptabilidade de Carreira (AC) na Satisfação no Trabalho (ST) dos profissionais da contabilidade, mediados pela relevância social do trabalho e pelo relacionamento intraorganizacional. Após a aplicação do instrumento de pesquisa, foram obtidas 179 respostas válidas que foram analisadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais. Os resultados indicaram que a satisfação no trabalho dos profissionais de contabilidade está relacionada ao reconhecimento profissional e às oportunidades de desenvolvimento na organização.

O estudo de Silva, Cintra e Salles (2024) analisou funcionários de um escritório de contabilidade em Franca (SP) e constatou que, mesmo diante de desafios e de alta pressão, os colaboradores demonstraram estar satisfeitos com o apoio da liderança, a liberdade e o equilíbrio emocional. Com isso, os resultados mostraram que, mesmo diante dessas condições desafiadoras, os profissionais se sentem relativamente satisfeitos com o trabalho, o que evidenciava a importância de ambientes que promovam bem-estar e engajamento.

Sousa et al. (2024) conduziram uma pesquisa com o objetivo de analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca de seus planos de carreira e de satisfação profissional. Para isso, utilizou-se a aplicação de questionários a profissionais contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC), dos quais se obtiveram 113 respostas válidas. Com base nos resultados, observou-se que nem todos os funcionários que participaram da pesquisa estão satisfeitos com seus planos de carreira. Observou-se, ainda, que a satisfação profissional pode impactar o desempenho, a retenção de talentos e a motivação dos profissionais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando a proposta apresentada, esta pesquisa adotou uma abordagem descritiva, cujo objetivo é descrever as características de uma determinada população (Gil, 2022). Para a coleta de dados, adotou-se a abordagem de *survey*, por meio da aplicação de questionários a profissionais contábeis atuantes em escritórios de contabilidade brasileiros. Após a identificação dos escritórios, estabeleceu-se contato com os profissionais por meio da plataforma LinkedIn. Foram enviados 374 convites a profissionais de diferentes cargos. A coleta de dados ocorreu entre novembro de 2025 e fevereiro de 2026. Ao final do processo, obteve-se um total de 27 respondentes ao questionário da pesquisa, hospedando na plataforma *Google Forms*.

O questionário da pesquisa (Apêndice) foi estruturado em dois blocos de assertivas, além de questões de caracterização dos respondentes. O primeiro bloco foi composto por dezoito assertivas para avaliar o comprometimento organizacional, sendo seis para o comprometimento afetivo, seis para o comprometimento de continuidade e seis para o comprometimento normativo. Essas assertivas foram retiradas da pesquisa de Oliveira et al. (2023), que se baseou nas pesquisas de Allen e Meyer (1990) e de Meyer et al. (1993). Para a mensuração das assertivas desse bloco, foi adotada a escala tipo *Likert* de sete pontos, que variou entre 1 = discordo totalmente e 7 = concordo totalmente.

O segundo bloco foi destinado à verificação dos aspectos relacionados à satisfação no trabalho, composto por vinte e cinco assertivas, cinco para cada dimensão (Satisfação com o salário, Satisfação com os colegas de trabalho, Satisfação com a chefia, Satisfação com as promoções, Satisfação com a natureza do trabalho). Essas assertivas foram retiradas do trabalho de Figueiredo e Alevato (2013), que considerou a Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008) como base. Para a mensuração das assertivas, foi adotada a escala tipo *Likert* de sete pontos, que variou de 1 = totalmente insatisfeito a 7 = totalmente satisfeito.

Junto ao formulário de pesquisa, foi anexado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e Autorização, que incluiu informações para auxiliar na compreensão do objetivo da pesquisa, bem como esclareceu aspectos como o sigilo, o uso dos dados para fins exclusivamente acadêmicos e a garantia de anonimato.

Os dados coletados foram tabulados no *Microsoft Excel* e, em seguida, analisados por meio de estatística descritiva, que consiste na análise dos valores de cada elemento, considerando-se a distribuição de frequência (Sampieri; Collado; Lucio, 2013). Assim, a presente pesquisa adotou a evidência de valores relativos e absolutos, apresentados em tabelas.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Caracterização da Amostra

A discussão inicia-se pela caracterização sociodemográfica da amostra, apresentando-se dados sobre sexo, idade, estado civil, escolaridade e área de formação dos participantes conforme a Tabela 1. A descrição dessas informações contribui para identificar o perfil predominante da amostra e para embasar as análises subsequentes, fortalecendo a consistência metodológica do estudo.

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica da amostra

Gênero			
Feminino	59,3%	Masculino	40,7%
Idade			
Menos de 30 anos	59,3%	40 a 44 anos	7,4%
30 a 34 anos	14,8%	45 a 49 anos	7,4%
35 a 39 anos	3,7%	Acima de 49 anos	7,4%
Estado civil			
Solteiro(a)	44,4%	Casado(a)	48,2%
Divorciado(a)/separado(a)	7,4%	Viúvo(a)	0,0%
Escolaridade (maior nível)			
Fundamental/médio	7,4%	Graduação	59,3%
Especialização e/ou MBA	33,3%	Mestrado	0,0%
Doutorado	0,0%	Outro	0,0%
Área de formação			
Ciências Contábeis	81,5%	Administração	11,1%
Técnico em Contabilidade	3,7%	Outro	3,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 1, nota-se que 59,3% dos respondentes são do gênero feminino e 40,7% do masculino. Quanto à idade, 59,3% dos respondentes tinham menos de 30 anos. Os respondentes de 30 a 34 anos representaram 14,8% da amostra. Nas faixas dos 40 aos 44 anos, dos 45 aos 49 anos e acima de 49 anos, observou-se uma representatividade de 7,4% em cada faixa. A menor representação foi observada entre os respondentes de 35 a 39 anos, com 3,7%. Quanto ao estado civil, a amostra foi composta principalmente por casados (48,2%) e solteiros (44,4%); os divorciados ou separados representaram 7,4% da amostra. Por fim, em relação à área de formação, predominaram Ciências Contábeis (81,5%), seguidas por Administração (11,1%), Técnico em Contabilidade (3,7%) e outras áreas – Ensino Médio (3,7%).

Buscou-se também identificar em qual cidade e em que estado se localizava o escritório de cada respondente. Foi possível observar que o estado de Minas Gerais apresentou a maior participação na pesquisa, correspondente a 48,2% dos respondentes. Em seguida, destaca-se o estado de São Paulo, com 33,3% da amostra. O estado do Espírito Santo representou 7,4% da amostra. O estado de Goiás representou 7,4% dos respondentes, enquanto Mato Grosso registrou a menor participação, com 3,7%. Embora esses estados apresentem menor frequência, sua inclusão contribui para ampliar a diversidade regional da pesquisa.

Para compreender a atuação profissional dos respondentes, questionou-se sobre aspectos inerentes ao tempo, ao cargo exercido, à modalidade e à carga horária de trabalho. As informações sobre esses aspectos constam da Tabela 2.

Tabela 2 – Tempo de atuação, cargo, modalidade e carga horária dos respondentes

Cargo		
Contador(a)	3	11,1%
Analista Departamento Pessoal	1	3,7%
Analista Fiscal/Contábil	13	48,2%
Assistente/Auxiliar	4	14,8%
Supervisor/Gerente	6	22,2%
Total	27	100,0%
Tempo de atuação		
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Até 1 ano	9	33,4%
1 a 3 anos	12	44,4%
4 a 6 anos	1	3,7%
7 a 10 anos	3	11,1%
Acima de 10 anos	2	7,4%
Total	27	100,0%
Modalidade de trabalho		
Presencial	16	59,3%
Híbrida	9	33,3%
Remota	2	7,4%
Total	27	100,0%
Carga horária		
40 a 44 horas	26	96,3%
45 a 50 horas	1	3,7%
Total	27	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 2, observa-se que 48,2% dos respondentes atuam como analistas fiscal/contábil. Destaca-se, ainda, que 22,2% atuam como supervisores/gerentes e 14,8% exercem o cargo de assistentes/auxiliares. Os contadores representaram 11,1% da amostra da pesquisa. Ao considerar o tempo de atuação no cargo atual, observou-se que 44,4% dos respondentes possuem entre 1 e 3 anos de atuação, seguidos por 33,4% que exercem o cargo há até 1 ano. Esses resultados indicam que a maioria dos participantes possui experiência recente

no cargo. Estudos apontam que o tempo de atuação pode influenciar variáveis como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, sendo observado que trabalhadores com maior tempo de serviço tendem a apresentar níveis distintos desses construtos (Avelino, 2024).

Em relação à modalidade de trabalho, predomina o presencial (59,3%), seguido pelo híbrido (33,3%) e pelo remoto (7,4%). Esse perfil indica que, apesar da flexibilização do trabalho em algumas instituições, a maioria dos respondentes permanece atuando presencialmente. Por fim, a carga horária semanal concentra-se entre 40 e 44 horas (96,3%), com apenas 3,7% entre 45 e 50 horas. Esses dados demonstram uniformidade na jornada de trabalho dos participantes, o que reflete a padronização da carga horária nas instituições analisadas.

4.2 Análise do Comprometimento Organizacional

Este tópico apresenta a análise dos resultados obtidos por meio da aplicação do questionário aos participantes da pesquisa, permitindo identificar a percepção dos respondentes quanto ao comprometimento organizacional e à satisfação no trabalho. Para melhor organização e interpretação dos dados, os resultados foram agrupados conforme as dimensões teóricas investigadas: comprometimento organizacional (afetivo, de continuidade e normativo) e fatores de satisfação no trabalho. Inicialmente, a Tabela 3 evidencia os aspectos do comprometimento afetivo.

Tabela 3 – Comprometimento Afetivo

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira com esta organização.	22,2%	3,7%	14,8%	11,1%	29,7%	7,4%	11,1%
Eu realmente sinto como se os problemas dessa organização fossem meus.	18,5%	11,1%	7,4%	11,1%	26,0%	11,1%	14,8%
Eu não sinto um forte senso de pertencer à minha organização.	25,9%	18,5%	26,0%	11,1%	3,7%	7,4%	7,4%
Eu não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.	33,4%	22,2%	11,1%	14,8%	3,7%	7,4%	7,4%
Eu não me sinto como “parte da família” na minha organização.	33,4%	25,9%	3,7%	7,4%	7,4%	3,7%	18,5%
Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	7,4%	14,8%	0%	11,1%	18,5%	11,1%	37,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 3, é possível observar como os colaboradores percebem seu vínculo afetivo com a organização. Nota-se que 29,7% dos respondentes indicaram concordar um pouco, enquanto 22,2% indicaram discordar totalmente quanto à possibilidade de sentirem felicidade ao passar o resto da carreira na organização atual. Destaca-se, ainda, que 44,4% mencionaram discordar totalmente ou discordar ao responderem que sentiam um forte senso de pertencimento à organização. Ainda na linha da discordância, observou-se que 55,6% dos respondentes parecem não se sentir emocionalmente ligados à organização, enquanto 59,3% relataram não se sentirem como “parte da família”. Em todo caso, 51,9% concordaram, de

alguma forma, que sentem os problemas da organização como seus e 66,7% concordaram com o fato de que a organização tem um grande significado pessoal para eles.

Na sequência, apresenta-se a Tabela 4, que aborda os resultados referentes ao comprometimento de continuidade dos respondentes, permitindo analisar a percepção dos colaboradores quanto aos custos e às implicações de deixar a organização.

Tabela 4 – Comprometimento de Continuidade

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Agora, ficar com a minha organização é uma questão de necessidade, tanto quanto desejo.	7,4%	3,7%	3,7%	14,8%	18,5%	25,9%	26,0%
Seria muito difícil deixar minha organização agora, mesmo que eu quisesse.	7,4%	3,7%	3,7%	18,5%	29,7%	7,4%	29,6%
Muito na minha vida seria interrompido se eu decidisse deixar minha organização agora.	18,5%	7,4%	11,1%	11,1%	22,3%	11,1%	18,5%
Sinto que tenho poucas opções para considerar deixar esta organização.	18,5%	11,1%	3,7%	7,4%	18,5%	14,8%	26,0%
Se eu não tivesse me empenhado tanto nessa organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	33,4%	7,4%	11,1%	7,4%	11,1%	7,4%	22,2%
Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	29,7%	14,8%	7,4%	11,1%	11,1%	7,4%	18,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 4, nota-se que 70,4% dos respondentes concordam em algum nível que permanecer na organização em que atuam envolve tanto necessidade quanto desejo. Nessa linha, 66,7% concordam que seria difícil deixar a organização, mesmo que quisessem; ainda assim, 51,9% concordam que teriam a vida interrompida se deixassem a organização agora. Outros 59,3% relatam concordar, de alguma forma, que teriam poucas opções para considerar deixar a organização, o que não parece decorrer da falta de oportunidades externas, já que 51,9% discordam de que uma das consequências de deixar a organização seria a escassez de alternativas disponíveis. Tal constatação evidencia que os respondentes estão na organização por demonstrarem comprometimento.

Os aspectos referentes ao comprometimento normativo, indicando o grau em que os colaboradores permanecem na organização por sentimento de obrigação moral, lealdade ou dever para com a instituição, são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Comprometimento Normativo

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Eu não sinto obrigação de permanecer com meu empregador atual.	22,2%	3,7%	7,4%	11,1%	7,4%	11,1%	37,1%
Mesmo se fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seria certo deixar minha organização agora.	33,3%	7,4%	11,1%	7,4%	11,1%	0%	29,7%
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	37,1%	11,1%	7,4%	11,1%	11,1%	7,4%	14,8%
Esta organização merece minha lealdade.	14,8%	11,1%	14,8%	0%	7,4%	7,4%	44,5%
Eu não deixaria minha organização agora porque tenho um senso de obrigação para com as pessoas.	29,7%	14,8%	7,4%	11,1%	11,1%	11,1%	14,8%
Eu devo muito à minha organização.	14,8%	3,7%	14,8%	22,2%	3,7%	7,4%	33,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 5, destaca-se que 44,5% dos respondentes concordam totalmente com a ideia de que a organização merece sua lealdade, o que pode ser associado ao fato de que 33,4% concordam fortemente com a ideia de que devem muito à própria organização. E isso não parece se relacionar à ideia de obrigação, já que 37,1% concordam totalmente com a ideia de não se sentirem obrigados a permanecer em seus empregos atuais. Observa-se considerável discordância quanto ao sentimento de culpa por deixar a organização, com 37,1% de discordância total, e quanto à obrigação moral direta, com a ideia de que “Mesmo se fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seja certo deixar minha organização agora”, com 33,3% de discordância total. Em síntese, os resultados apontam para um comprometimento normativo moderado e ambivalente, marcado pelo reconhecimento de lealdade e reciprocidade, mas com baixa internalização de culpa ou de obrigação moral como fatores de permanência.

4.3 Análise da Satisfação no Trabalho

Para compreender melhor a percepção dos colaboradores sobre diferentes aspectos de sua experiência no trabalho, foi avaliada a satisfação no trabalho em cinco dimensões: salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e natureza do trabalho. Cada dimensão reflete um aspecto específico que pode influenciar o engajamento e a permanência na organização. A análise das respostas, apresentada nas tabelas a seguir, permite identificar os níveis de satisfação predominantes entre os colaboradores, evidenciando tanto os pontos fortes quanto as áreas que podem demandar atenção e melhorias por parte da gestão. Na Tabela 6 são apresentados os resultados relativos à satisfação com o salário.

Tabela 6 - Satisfação com o salário

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	11,1%	11,1%	7,4%	14,8%	22,2%	11,1%	22,3%

Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	14,8%	0%	11,1%	14,8%	14,8%	29,7%	14,8%
Com o meu salário comparado ao custo de vida.	14,8%	22,3%	11,1%	14,8%	18,5%	7,4%	11,1%
Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	11,1%	7,4%	22,2%	0%	40,8%	7,4%	11,1%
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	11,1%	11,1%	14,8%	11,1%	22,3%	11,1%	18,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Observando a Tabela 6, percebe-se que a satisfação com o salário varia entre os respondentes. Na primeira afirmativa, sobre a percepção do salário em relação ao trabalho realizado, 55,6% dos respondentes concordam de alguma forma, indicando que parte dos colaboradores avalia positivamente sua remuneração. De acordo com a afirmação sobre a satisfação com a capacidade profissional, 59,3% concordam de alguma forma, o que evidencia que muitos colaboradores consideram compatível seu salário com suas habilidades. Comparando o salário ao custo de vida, observa-se que 37,1% discordam totalmente ou discordam, o que sugere uma percepção mais crítica quanto à adequação da remuneração às despesas pessoais.

Em relação à quantia recebida ao final do mês, nota-se que 59,3% dos respondentes concordam, de alguma forma, que estão satisfeitos, indicando avaliação positiva da remuneração mensal por parte da maioria. Por fim, a última afirmativa, sobre o salário em relação aos esforços no trabalho, indica que 51,9% dos respondentes estão satisfeitos, reforçando a percepção moderada a positiva em relação à compensação financeira.

Na Tabela 7 são apresentados os resultados referentes à satisfação com os colegas de trabalho, permitindo observar a percepção dos colaboradores sobre o relacionamento, o apoio e a cooperação no ambiente de trabalho.

Tabela 7 - Satisfação com colegas de trabalho

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	14,8%	3,7%	11,1%	11,1%	33,4%	11,1%	14,8%
Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	14,8%	3,7%	0%	11,1%	26,0%	25,9%	18,5%
Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	3,7%	3,7%	7,4%	3,7%	26,0%	29,6%	25,9%
Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	11,1%	3,7%	3,7%	11,1%	26,0%	18,5%	25,9%
Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	18,5%	3,7%	7,4%	22,2%	26,0%	11,1%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 7, é possível observar que 59,3% dos respondentes concordam, de alguma forma, com estarem satisfeitos com o espírito de colaboração dos colegas, indicando

uma avaliação positiva. Quanto ao tipo de amizade demonstrada pelos colegas, destaca-se que 70,4% dos respondentes concordam que estão satisfeitos, o que reforça a percepção de um relacionamento amistoso. Quanto à maneira como os respondentes se relacionam com os colegas, nota-se que 81,5% avaliam positivamente as interações cotidianas. A satisfação em relação aos colegas ainda é observada ao se considerar a quantidade de amigos no ambiente de trabalho e a confiança nos colegas.

A Tabela 8 evidencia a percepção dos colaboradores quanto à satisfação com a chefia, o suporte, o reconhecimento e o comportamento dos gestores, aspectos que influenciam diretamente o clima organizacional, a motivação e o engajamento no trabalho.

Tabela 8 - Satisfação com a chefia

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	11,1%	18,5%	7,4%	3,7%	22,3%	14,8%	22,2%
Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	22,3%	11,1%	0%	7,4%	14,8%	22,2%	22,2%
Com o entendimento entre mim e meu chefe.	3,7%	14,8%	3,7%	3,7%	29,7%	7,4%	37%
Com a maneira como meu chefe me trata.	7,4%	7,4%	3,7%	7,4%	22,2%	7,4%	44,5%
Com a capacidade profissional do meu chefe.	11,1%	0%	0%	7,4%	18,5%	14,8%	48,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em relação à organização do trabalho pelo chefe, observa-se uma avaliação positiva, pois 59,3% dos respondentes concordam com a afirmação. Quanto ao interesse do chefe pelo trabalho do colaborador, destaca-se que 44,4% concordam ou concordam fortemente, reforçando a percepção de envolvimento; por outro lado, 22,3% discordam fortemente. No que se refere ao entendimento entre chefe e colaborador, 74,1% concordam de alguma forma, o que indica uma boa relação interpessoal. Quanto à maneira como o chefe trata o colaborador, observa-se uma forte concordância total de 44,5%, sugerindo uma percepção positiva quanto ao respeito e ao trato recebidos. Por fim, na afirmativa relacionada à capacidade profissional do chefe, destaca-se a concordância total de 48,2%, indicando uma avaliação elevada da competência dos gestores.

As informações sobre a satisfação com as promoções são apresentadas na Tabela 9. Essa dimensão permite compreender a percepção dos colaboradores sobre oportunidades de crescimento, critérios de promoção e de reconhecimento por mérito na organização.

Tabela 9 - Satisfação com as Promoções

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Com o número de vezes em que já fui promovido nesta empresa.	14,8%	7,4%	7,4%	3,7%	26,0%	14,8%	25,9%
Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovida.	18,5%	7,4%	11,1%	22,3%	14,8%	7,4%	18,5%
Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	26,0%	7,4%	3,7%	25,9%	14,8%	7,4%	14,8%

Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	14,8%	11,1%	0%	18,5%	29,7%	7,4%	18,5%
Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	18,6%	18,5%	3,7%	11,1%	22,2%	7,4%	18,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A análise da Tabela 9 evidencia que 66,7% dos respondentes concordam, de alguma forma, com a satisfação quanto ao número de vezes em que já foram promovidos, indicando avaliação positiva da progressão. Quanto às garantias oferecidas a quem é promovido, destaca-se que 22,3% dos respondentes não concordam nem discordam, enquanto 14,8% concordam um pouco, o que sugere uma percepção moderada em relação às condições oferecidas. No que se refere à forma como a empresa realiza promoções, há dispersão nos níveis, com destaque para o fato de que 25,9% dos respondentes não concordam nem discordam e 26,0% discordam totalmente. Quanto às oportunidades de promoção, os maiores percentuais concentram-se nos pontos de concordância, o que reflete uma avaliação moderada a positiva. Ainda se evidenciou uma percepção mista quanto à rapidez das promoções.

Avançando para a Tabela 10, observa-se a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho, que reflete a percepção dos colaboradores sobre o conteúdo das atividades e a motivação gerada pelas funções desempenhadas.

Tabela 10 - Satisfação com a Natureza do Trabalho

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	7,4%	7,4%	3,7%	18,5%	18,5%	14,8%	29,7%
Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	7,4%	7,4%	7,4%	18,5%	14,8%	18,5%	26,0%
Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	11,1%	3,7%	11,1%	7,4%	22,2%	11,1%	33,4%
Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	3,7%	11,1%	11,1%	18,5%	26,0%	11,1%	18,5%
Com a variedade de tarefas que realizo.	7,4%	7,4%	18,5%	14,8%	22,3%	18,5%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar a Tabela 10, nota-se que, quanto ao grau de interesse despertado pelas tarefas, 63,0% dos respondentes concordam, de alguma forma, que estão satisfeitos, indicando uma percepção positiva. No que se refere à capacidade de absorção pelo trabalho, a concordância dos respondentes foi de 59,3%, sugerindo que os colaboradores se sentem engajados e absorvidos pelas atividades desempenhadas. Quanto à oportunidade de realizar o tipo de trabalho que exercem, 66,7% concordaram, de alguma forma, evidenciando satisfação com o conteúdo das tarefas. Na afirmativa referente às preocupações exigidas pelo trabalho, o nível de concordância se destacou, especialmente entre aqueles que sinalizaram concordar um pouco, indicando uma percepção moderada quanto aos desafios e responsabilidades. Algo similar foi observado na consideração da variedade de tarefas, o que indica que os colaboradores percebem diversidade nas atividades desempenhadas. De maneira geral, os resultados apontam nível moderado a elevado de satisfação com a natureza do trabalho, sugerindo que, em sua maioria, os colaboradores consideram suas tarefas interessantes, variadas

e capazes de absorvê-los, fatores que contribuem positivamente para a motivação e o engajamento.

4.4 Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos permitem observar que o comprometimento organizacional dos profissionais contábeis investigados apresenta características distintas em suas três dimensões, conforme o modelo proposto por Meyer e Allen (1991). No que se refere ao comprometimento afetivo, embora parte dos respondentes reconheça o significado pessoal da organização e demonstre envolvimento com seus problemas, verificou-se fragilidade no sentimento de pertencimento e no vínculo emocional. A intensidade do vínculo afetivo observada sugere que, no contexto analisado, o apego emocional ainda não se encontra plenamente consolidado, o que parece não ter interferido no nível de satisfação, contrariando o que foi observado na pesquisa de Lizote et al. (2019), que identificou associação positiva entre comprometimento afetivo e satisfação no trabalho.

No que diz respeito ao comprometimento com a continuidade, os resultados indicaram níveis relativamente elevados, evidenciando que a permanência na organização está associada tanto ao desejo quanto à percepção de custos associados à saída. Essa constatação dialoga com a literatura ao indicar que fatores como estabilidade, investimento pessoal e interrupções na vida profissional influenciam a decisão de permanência. Contudo, diferentemente dos achados de Lizote et al. (2021), que associaram o comprometimento de continuidade (instrumental) a afetos negativos e a menor satisfação com a vida, os dados desta pesquisa não evidenciam necessariamente um vínculo pautado apenas pela necessidade ou pela ausência de alternativas. Ao contrário, parte dos respondentes sinaliza que permanecer na organização envolve também um desejo, o que sugere uma configuração mista entre comprometimento afetivo e continuidade.

Em relação ao comprometimento normativo, observou-se um padrão ambivalente: embora muitos respondentes reconheçam que a organização merece lealdade e afirmem dever algo a ela, não se identificou um forte sentimento de obrigação moral ou de culpa em caso de desligamento. Esse resultado está em consonância com a literatura, que aponta que o comprometimento normativo tende a ser menos expressivo em contextos organizacionais contemporâneos, em que as relações de trabalho são mais flexíveis. Estudos como o de Moraes et al. (2025) indicam que estilos de liderança mais democráticos favorecem o comprometimento afetivo e normativo; nesse sentido, os níveis moderados observados podem indicar oportunidades para o fortalecimento de práticas gerenciais voltadas ao reconhecimento e à valorização dos profissionais.

No que tange à satisfação no trabalho, os achados revelaram níveis predominantemente moderados a elevados, especialmente nas dimensões relacionadas aos colegas de trabalho, à chefia e à natureza das atividades desempenhadas. Esses resultados corroboram os achados de Silva e Ferreira (2023), que identificaram uma relação entre satisfação e reconhecimento profissional, bem como os do estudo de Sousa et al. (2024), que destacou o impacto da satisfação na retenção e na motivação de profissionais contábeis. A elevada satisfação com a chefia também concorda com evidências de que lideranças competentes e respeitadas contribuem para o engajamento e o bem-estar no trabalho, conforme discutido por Lizote et al. (2022). Assim, a qualidade das relações interpessoais e da liderança parece desempenhar um papel central na experiência profissional dos respondentes.

Por outro lado, as dimensões relacionadas ao salário e às promoções apresentaram avaliações mais dispersas, indicando percepções moderadas e, em alguns casos, críticas quanto à adequação da remuneração ao custo de vida e à clareza dos critérios de progressão. Esses resultados são consistentes com a literatura, que aponta a remuneração e as oportunidades de crescimento como fatores sensíveis à satisfação no trabalho, especialmente em contextos de

elevada carga de trabalho, como o da contabilidade (Güney; Kaya, 2024). Ademais, ao considerar que a satisfação no trabalho pode influenciar o comprometimento organizacional, conforme sugerido por Lizote et al. (2019), infere-se que políticas mais estruturadas de reconhecimento e desenvolvimento de carreira podem potencializar tanto a satisfação quanto o vínculo organizacional, contribuindo para maior retenção e engajamento dos profissionais contábeis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis acerca do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho, considerando o ambiente de trabalho em escritórios de contabilidade brasileiros. No quesito comprometimento organizacional, os achados sugerem que os colaboradores demonstram vínculo significativo com a instituição, embora haja oportunidades de fortalecê-lo por meio de práticas de gestão de pessoas mais estruturadas, especialmente nas políticas de reconhecimento e de desenvolvimento profissional. Diante disso, recomenda-se que a organização invista em estratégias voltadas à valorização profissional, à comunicação interna e à ampliação de oportunidades de crescimento, criando condições mais favoráveis ao desenvolvimento de um comprometimento ainda mais consistente entre os colaboradores.

Os resultados demonstraram níveis predominantemente moderados a elevados de satisfação, especialmente no que se refere ao relacionamento interpessoal e ao conteúdo do trabalho. Nesse sentido, os achados reforçam a importância de políticas de gestão de pessoas que priorizem não apenas a manutenção de um ambiente relacional saudável, mas também o alinhamento entre recompensas, oportunidades de crescimento e expectativas dos colaboradores. A adoção de práticas mais estruturadas de desenvolvimento e de reconhecimento profissional pode contribuir para elevar ainda mais os níveis de satisfação identificados.

Espera-se que os resultados deste trabalho contribuam para reflexões gerenciais e acadêmicas, auxiliando a organização na implementação de ações que promovam melhorias no ambiente de trabalho e no bem-estar dos colaboradores, bem como estimulando novas investigações sobre a temática. O presente estudo contribui ao oferecer evidências empíricas relevantes sobre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, capazes de apoiar tanto a tomada de decisão gerencial quanto o avanço da pesquisa na área. Dessa forma, reforça-se a importância da continuidade das pesquisas que investiguem essas variáveis em diferentes realidades organizacionais.

Entre as limitações do estudo, destaca-se o tamanho da amostra, o que pode limitar a generalização dos resultados. Dessa forma, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o número de participantes ou adotem estratégias metodológicas para aprofundar a compreensão da relação entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional.

REFERÊNCIAS

- ALI, Bayad Jamal; ANWAR, Govand. An empirical study of employees' motivation and its influence on job satisfaction. **International Journal of Engineering, Business and Management**, v. 5, n. 2, p. 21–30, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723. Acesso em: 18 mar. 2026.
- AVELINO, Ágata Martins. **Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional entre servidores Técnico-Administrativos em Educação**. 2024. 146 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2012. Disponível em: <https://profiap.org.br/wp-content/uploads/2025/03/AGATA->

MARTINS-AVELINO.pdf Acesso em: 22 mar. 2026.

BAI, Yang; ZHOU, Jinquan. Coworker support, work–family conflict, job satisfaction, and turnover intention among female employees. **Frontiers in Psychology**, v. 16, p. 01-11, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1472977>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1472977/full>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BASTOS, Antonio Virgílio B.; BRANDÃO, Margarida G. A.; PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, p. 97-120, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/jHZQHFCb4ft5wL4TvhWLMKJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BERND, Daniele Cristina; BEUREN, Ilse Maria. Autopercepção de justiça organizacional e de burnout em atitudes e comportamentos no trabalho de auditores internos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, n. 3, p. 422-422, 2021. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i3.4110>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/ZnF6HBj6YnnvJTBG3NYKWjc/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BEUREN, Ilse Maria et al. Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 11, Edição Especial, art. 4, p. 69-86, 2017. DOI: <https://doi.org/10.17524/repec.v11i0.1721>. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/1721>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BOFF, Marines Lucia; SAVARIZ, Carline Rakowski; BEUREN, Ilse Maria. Influência dos controles formais e informais e da confiança no comprometimento organizacional. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 1, p. 110-127, 2021. DOI: <https://doi.org/10.17524/repec.v15i1.2698>. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2698>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BORGES, Valdinei Aparecido da Cruz; ZORZENON, Vinícius; CHIACCHIO, Simon Skarabone Rodrigues. Treinamento e desenvolvimento com foco no clima organizacional. **Revista ESPACIOS**, v. 38, n.11, p. 01-10, 2017. Disponível em: <https://www.ifac.revistaespacios.com/a17v38n11/a17v38n11p08.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2025.

CROPANZANO, Russell et al. Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. **Academy of Management Annals**, v. 11, n. 1, p. 479-516, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2015.0099>. Acesso em: 18 mar. 2026.

FIGUEIREDO, Jussara Moore; ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES. **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, v. 33, 2013. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/493/Figueiredo;jsessionid=DFE3F56652A5A0FB37DA83FD8FBE743C?sequence=1>. Acesso em: 18 ago. 2025.

GEISLER, Martin; BERTHELSEN, Hanne; MUHONEN, Tuija. Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, v. 43, n. 1, p. 1-15, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23303131.2019.1569574>. Acesso em: 10 nov. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 23 ago. 2025.

GÜNEY, Selami; KAYA, Abdulkadir. The Relationship Between Heavy Workload, Job Satisfaction, Employee Performance and Job Stress: An Application for Professional Accountants. **International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences**, v. 14, n. 2, p. 631-641, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14606734>. Disponível em: <http://ijceas.com/index.php/ijceas/article/view/569>. Acesso em: 15 ago. 2025.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; RIBAS, Rodolfo; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Trends in Psychology**, v. 26, n. 2, p. 971-986, 2018. DOI: <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tpsy/a/xbTN7gyT3zdVRVJDBrN7Pg/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2025.

KURTESSIS, James N. et al. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. **Journal of Management**, v. 43, n. 6, p. 1854-1884, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2015-11909-001>. Acesso em: 15 mar. 2026.

LEE, Hyung-Woo; RHEE, Dong-Young. Effects of organizational justice on employee satisfaction: Integrating exchange and value-based perspectives. **Sustainability**, v. 15, n. 7, p. 01-15, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15075993>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/7/5993>. Acesso em: 18 mar. 2026.

LIMA, Dilene Pereira; SILVA, Anderson Diego Farias. Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, v. 12, n. 2, p. 34-34, 2021. DOI: <https://doi.org/10.31994/rvs.v12i2.772>. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/772>. Acesso em: 14 ago. 2025.

LIZOTE, Suzete Antonieta et al. Bem-estar subjetivo e comprometimento organizacional: um estudo com profissionais contábeis. **Revista Expectativa**, v. 20, n. 4, p. 147-165, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.48075/revex.v20i4.27551>. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/27551/19839>. Acesso em: 16 ago. 2025.

LIZOTE, Suzete Antonieta; VERDINELLI, Miguel Angel; NASCIMENTO, Sabrina do. Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. **Revista Contabilidade e Controladoria**, v. 11, n. 2, p. 24-39, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v11i2.58403>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rcc/article/download/58403/41594>. Acesso em: 12 ago. 2025.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. DOI: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J.; SMITH, Catherine A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of**

Applied Psychology, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1993-47410-001>. Acesso em: 15 mar. 2026.

MEYER, John P.; MORIN, Alexandre J. S.; VANDENBERGHE, Christian. Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. **Journal of Vocational Behavior**, v. 88, p. 56-72, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879115000081>. Acesso em: 15 mar. 2026.

MEYER, John P. et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behaviour**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879101918421>. Acesso em: 15 mar. 2026.

MEYER, John P.; STANLEY, Laura J.; VANDENBERG, Robert J. A person-centered approach to the study of commitment. **Human Resource Management Review**, v. 23, n. 2, p. 190-202, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482212000654>. Acesso em: 15 mar. 2026.

MOHR, Lediani; GRANDO, Natalia; MOLINET, Aurea Brustolin. Influência da avaliação de desempenho no comprometimento organizacional dos professores de ciências contábeis da UNOESC. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, v. 7, p. 01-12, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apemusmo/article/view/30416>. Acesso em: 10 ago. 2025.

MORAIS, Marisa Luciana Schvabe et al. Estilos de liderança, comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho dos funcionários de organizações contábeis: há diferenças por características sociodemográficas?. **Revista Universo Contábil**, [S. l.], v. 19, n. 1, 2025. DOI: <https://doi.org/10.4270/ruc.2023126>. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/11153>. Acesso em: 16 ago. 2025.

MORETTO, Suely Parente; SILVEIRA, Amelia. Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 1, p. 70-92, 2021. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i1.46566>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/46566>. Acesso em: 15 ago. 2025.

NASCIMENTO, Raquel Krapp et al. Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. **Movimento**, v. 25, p. 02-13, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.82573>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mov/a/vwts3cKfKfJbnqXzNG6sFwx/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2025.

NGUYEN, Thi Thu et al. Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. **Journal of Business Research**, v. 70, p. 202-213, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296316305057>. Acesso em: 15 mar. 2026.

OLIVEIRA, Renata Mendes de et al. Efeitos da participação orçamentária no comprometimento organizacional em cooperativas de crédito: interveniência do capital psicológico. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 29, p. 682-714, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.393.115928>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/gv4zHPkgV9z59WKtbSsF9XR/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2025.

PARKER, Sharon K.; KNIGHT, Caroline. The SMART model of work design: A higher order structure to help see the wood from the trees. **Human Resource Management**, v. 63, n. 2, p. 265-291, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.22200>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.22200>. Acesso em: 18 mar. 2026.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica Reynaldo

RUPP, Deborah E. et al. A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment?. **Academy of Management Annals**, v. 11, n. 2, p. 919-959, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0051>. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2014.0051>. Acesso em: 18 mar. 2026.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María D. P B. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Grupo A, 2013. *E-book*. ISBN 9788565848367. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/>. Acesso em: 28 ago. 2025.

SANTOS, José Antônio Galdino; MACHADO, Danilo Augusto de Souza. A influência do clima organizacional no desempenho e na cultura da empresa. **Revista Ensino, Educação & Ciências Exatas**, v. 5, n. Edição Especial, 2024, p. 356-361. Disponível em: <https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/ensinoeducacaoeciencias/article/view/2051>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SILVA, Karina de Jesus Guimarães; CINTRA, Maria Laura Alves; SALES, Taciana Lucas de Afonseca. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos profissionais de contabilidade. **Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão**, v. 1, n. 7, p. 01-20, 2024. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2024/10/edufatec-n07v1a01.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2025.

SILVA, Lizana Ilha; FERREIRA, Denize Demarche Minatti. Efeitos da Adaptabilidade de Carreira na Satisfação no Trabalho: uma olhadinha no dia a dia dos profissionais da contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 17, n. 4, 2023. DOI: <https://doi.org/10.17524/repec.v17i4.3336>. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/3336>. Acesso em: 16 ago. 2025.

SOLINGER, Omar N.; VAN OLFFEN, Woody; ROE, Robert A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 1, p. 70-83, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2008-00266-005>. Acesso em: 15 mar. 2026.

SOUSA, Anderson Mendes et al. Plano de carreira e satisfação profissional: uma percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina. **Revista de Administração e Contabilidade da UNIFAT**, v. 16, n. 1, p. 01-15, 2024. Disponível em: <https://reacfat.com.br/reac/article/view/336>. Acesso em: 16 ago. 2025.

SUCCAR JUNIOR, Farid. **Níveis de estresse dos contabilistas do estado do Rio de Janeiro**. 2012. 99 f. Dissertação (Mestrado em Controle de Gestão) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/8074>. Acesso em: 15 ago. 2025.

APÊNDICE – Questionário da Pesquisa

Bloco I - Comprometimento Organizacional

Indique seu grau de concordância para cada uma das assertivas que avaliam os elementos relacionados ao Comprometimento Organizacional, considerando a escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Comprometimento Afetivo

1. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira com esta organização.
2. Eu realmente sinto como se os problemas dessa organização fossem meus.
3. Eu não sinto um forte senso de pertencer à minha organização.
4. Eu não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.
5. Eu não me sinto como “parte da família” na minha organização.
6. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.

Comprometimento de Continuidade

7. Agora, ficar com a minha organização é uma questão de necessidade, tanto quanto desejo.
8. Seria muito difícil deixar minha organização agora, mesmo que eu quisesse.
9. Muito na minha vida seria interrompido se eu decidisse deixar minha organização agora.
10. Sinto que tenho poucas opções para considerar deixar esta organização.
11. Se eu não tivesse me empenhado tanto nessa organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.
12. Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.

Comprometimento Normativo

13. Eu não sinto obrigação de permanecer com meu empregador atual.
14. Mesmo se fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seria certo deixar minha organização agora.
15. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.
16. Esta organização merece minha lealdade.
17. Eu não deixaria minha organização agora porque tenho um senso de obrigação para com as pessoas.
18. Eu devo muito à minha organização.

Bloco II – Satisfação no Trabalho

Indique seu grau de satisfação para cada uma das assertivas que avaliam os elementos relacionados à satisfação com o trabalho, considerando a escala de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito).

Estou satisfeito com...

Satisfação com o salário

19. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
20. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
21. Com o meu salário comparado ao custo de vida.
22. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
23. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

Satisfação com colegas de trabalho

24. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
25. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
26. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
27. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.

28. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

Satisfação com a chefia

29. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

30. Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.

31. Com o entendimento entre mim e meu chefe.

32. Com a maneira como meu chefe me trata.

33. Com a capacidade profissional do meu chefe.

Satisfação com as Promoções

34. Com o número de vezes em que já fui promovido nesta empresa.

35. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovida.

36. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.

37. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

38. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.

Satisfação com a Natureza do Trabalho

39. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.

40. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.

41. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.

42. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.

43. Com a variedade de tarefas que realizo.

PERFIL DO RESPONDENTE

Sexo:

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Prefiro não responder

Idade (em anos)? _____

Estado civil:

☐ Solteiro(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Casado(a)

☐ Outro: _____

☐ Divorciado(a)/ separado(a)

Escolaridade (maior nível):

☐ Ensino profissionalizante

☐ Mestrado

☐ Graduação

☐ Doutorado

☐ Especialização e/ou MBA

Área de formação (referente ao maior nível de escolaridade):

☐ Técnico em Contabilidade

☐ Administração

☐ Técnico em Administração

☐ Direito

☐ Ciências Contábeis

☐ Outro: _____

Em qual cidade e estado seu escritório está localizado? _____

Tempo (em anos) que trabalha no escritório _____

Cargo que ocupa no escritório _____

Tempo (em anos) que exerce este cargo no escritório _____

Modalidade de trabalho:

- ☐ Presencial
- ☐ Remota
- ☐ Híbrida

Carga horária de trabalho (semanal) – independente da modalidade:

- ☐ 20 horas
- ☐ 40 horas
- ☐ 44 horas
- ☐ Outra: _____