



146

EVIDÊNCIAS DE SOFRIMENTO PSÍQUICO ENTRE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE NA GRANDE FORTALEZA

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ce, Brazil

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Programa de Pós-Graduação/Course

Mestrado Profissional em Administração e Controladoria Profissional

Resumo/Abstract

A contabilidade constitui um campo laboral composto por diversas atividades que possuem potencial para afetar a saúde mental de seus trabalhadores, desse modo, esta pesquisa objetiva identificar evidências de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidade atuantes na Grande Fortaleza a partir do constructo da psicodinâmica do trabalho e do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O percurso metodológico é constituído por uma pesquisa descritiva com dados coletados de fontes primárias por meio de survey junto a 419 profissionais da área contábil, cujas respostas foram analisadas quantitativamente por meio de estatística descritiva e testes de correlação não paramétrico de Spearman. Os resultados indicam que, com exceção dos indicadores de condições de trabalho e de liberdade de expressão que se revelaram satisfatórios, todos os demais componentes das escalas ITRA (organização e relações socioprofissionais, realização, esgotamento emocional, reconhecimento, danos físicos, sociais e psíquicos) revelaram resultados críticos indicando a existência de evidências de sofrimento psíquico no trabalho contabilístico. Reforçando esses resultados, os testes estatísticos revelaram correlação dos indicadores de sofrimento com as variáveis idade, gênero e posição profissional, com números mais expressivos com a variável de afastamento do trabalho. Assim, a pesquisa contribui com a identificação dos fatores que provocam sofrimento psíquico entre contabilistas e pode ser útil para orientar ações com potencial para minimizar seus efeitos.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



EVIDÊNCIAS DE SOFRIMENTO PSÍQUICO ENTRE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE NA GRANDE FORTALEZA

RESUMO

A contabilidade constitui um campo laboral composto por diversas atividades que possuem potencial para afetar a saúde mental de seus trabalhadores, desse modo, esta pesquisa objetiva identificar evidências de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidade atuantes na Grande Fortaleza a partir do constructo da psicodinâmica do trabalho e do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O percurso metodológico é constituído por uma pesquisa descritiva com dados coletados de fontes primárias por meio de *survey* junto a 419 profissionais da área contábil, cujas respostas foram analisadas quantitativamente por meio de estatística descritiva e testes de correlação não paramétrico de Spearman. Os resultados indicam que, com exceção dos indicadores de condições de trabalho e de liberdade de expressão que se revelaram satisfatórios, todos os demais componentes das escalas ITRA (organização e relações socioprofissionais, realização, esgotamento emocional, reconhecimento, danos físicos, sociais e psíquicos) revelaram resultados críticos indicando a existência de evidências de sofrimento psíquico no trabalho contabilístico. Reforçando esses resultados, os testes estatísticos revelaram correlação dos indicadores de sofrimento com as variáveis idade, gênero e posição profissional, com números mais expressivos com a variável de afastamento do trabalho. Assim, a pesquisa contribui com a identificação dos fatores que provocam sofrimento psíquico entre contabilistas e pode ser útil para orientar ações com potencial para minimizar seus efeitos.

Palavras-Chave: Trabalho. Sofrimento. Profissionais de Contabilidade.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea o trabalho tem ocupado lugar de destaque na vida das pessoas e muitas vezes até de centralidade, não por acaso, segundo Dejour (1987) a organização do trabalho exerce sobre os seres humanos uma ação específica com efeito sobre o aparelho psíquico e em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. Assim, diversos fatores terminam por influenciar o desenvolvimento de patologias ligadas à organização do trabalho, tais como a rotina diária, (re)trabalhos, constância de conflitos no ambiente organizacional, más condições laborais (físico-ergonômica), baixos salários, processos de reestruturação organizacional, fusões e aquisições, o medo de demissão, a elevada (e estimulada) competitividade entre colegas equipes, a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado (Siqueira, 2006).

Por sua condição de campo do conhecimento concebido para registrar e auxiliar no controle dos fenômenos que afetam o patrimônio das entidades e em consonância com o objetivo de fornecer aos usuários um conjunto de informações sobre esse patrimônio, que sejam úteis no processo decisório, a contabilidade, enquanto área profissional ligada à gestão, é atravessada por conflitos entre pessoas, decorrente da tendência individual em direção à apropriação adicional de bens e serviços em detrimento do outro e uma de suas funções é justamente a de conceber modelos de informação que auxiliem na redução de conflitos distributivos decorrentes dos movimentos de apropriação de bens e serviços na organização (Ribeiro Filho, Lopes & Perderneiras, 2009).

No processo de mediação entre os diversos interessados pela atuação contábil - proprietários, gestores, financiadores, governos, fornecedores, clientes e empregados - e as informações geradas na contabilidade, estão os profissionais, que atuam, via de regra, em empresas e escritórios - terceirizados pelos clientes para a consecução dos serviços; em entidade

empresariais e do terceiro setor possuidores setores contábeis próprios; e em organizações do serviços públicos da administração direta e indireta, em suas diversas esferas e poderes estatais. Porém, essa mediação nem sempre é pacífica, uma vez que é atravessada pela pressão por resultados, atingimento de metas, cumprimento de prazos, riscos de penalidades legais e multas por órgãos fiscalizadores (sobretudo o Fisco) e organizações certificadoras, competição entre colegas, insatisfação de clientes, inadequação de tecnologias, dilemas éticos, dentre outros aspectos notadamente relacionados à precarização do trabalho, que terminam por resultar em sofrimento, que conforme Vries, Blommer & Loo (2021) pode ser definido como a angústia que uma pessoa experimenta quando percebe uma ameaça a qualquer aspecto de sua existência seja física, psicológica ou social, resultando numa incapacidade de controlar a situação.

Diferentes estudos nacionais e internacionais têm investigado o sofrimento psíquico provocado ou potencializado pelo trabalho numa perspectiva ampliada (Mendes, 2007; Mendes & Ferreira, 2007; Flach *et al.*, 2009; Ferreira & Seidl 2009; Antloga, Mendes & Maia, 2012; Olete, Melo & Lopes, 2013; Santos & Ferreira, 2014; Nortvedt *et al.*, 2015; Odle-Dusseau, Matthews & Wayne, 2018; Alves & Pereira Neto, 2019), que resulta em efeitos adversos à saúde psíquica, tais como a irritabilidade, distúrbios do sono, estresse, nervosismos, desgaste emocional, descontrole de peso, ansiedade, crise de pânico, depressão e Burnout. Tais investigações abrangem sobretudo profissionais da área de saúde, educação, servidores públicos e em menor frequência, empregados do campo administrativo/empresarial.

No que concerne à área contábil essas pesquisas ainda são diminutas, conforme afirmam Zanatto *et al.*, (2021) ao relatarem que problemas relacionados ao trabalho executado por trabalhadores e suas consequências na saúde, produtividade e qualidade dos serviços prestados, vêm sendo discutidos na área de gestão organizacional, porém pouco se sabe sob sua realidade no contexto específico de trabalho em que atuam os profissionais contadores. Apesar desse fato, alguns estudos podem ser observados tais como as investigações de Sweeney & Quirin (2009), Lupu & Empson (2015), Benítez & Higuaita-López (2019), Huda, Ahmed & Hossain (2020), Vries, Blomme & Loo (2021) no âmbito internacional e de Ferreira (2011), Zonatto *et al.*, (2021) no Brasil. Ressalte-se contudo, a existência de pesquisas direcionadas a evidências de sofrimento isoladas, sobretudo relativas ao estresse (Vieira, Alves & Sucar Júnior, 2012; Oliveira *et al.*, 2015; Silva, Silveira & Matos, 2015; Lopes, Silva & Silva, 2015; Haveoth & Cunha, 2018; Rosário & Antunes Neto, 2020) e denunciando o ambiente adoeecedor da contabilidade.

Um dos campos científicos que têm investigado tais fenômenos é a psicodinâmica do trabalho que, de acordo com Mendes & Ferreira (2003; 2006), refere-se ao estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. A partir desse constructo foi desenvolvido, na primeira metade dos anos 2000, o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) constituído como instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho, incluindo a avaliação sobre prazer e sofrimento no trabalho.

As investigações ancoradas ITRA são frequentemente adotadas para estudar a psicodinâmica do trabalho junto a diversos grupos de profissionais. Buscas realizadas junto aos repositórios BVS-Psicologia (da área de psicologia) e SPELL (da área de gestão) em maio de 2022, revelaram a existência de diversos estudos ancorados neste referencial teórico/metodológico e no ITRA, tais como Worm *et al.*, (2016), Anchieta *et al.*, (2011), Hoffmann, Traverso & Zanini (2014), Hoffmann *et al.*, (2017), Antloga *et al.*, (2014), Ferreira *et al.*, (2017), Tundis & Monteiro (2018), Santos, Hoppe & Krug (2018), Vivian *et al.*, (2019), Hoffmann *et al.*, (2019), Maciel *et al.*, (2020), Mello *et al.*, (2020), Vivian, Trindade &

Vendruscolo (2020), e Almeida (2021). Entretanto, não foram encontrados estudos dessa natureza e amplitude, relacionados aos profissionais de contabilidade.

Considerando o próprio processo de precarização do trabalho, essa investigação procura respostas para o seguinte problema: quais as principais evidências de sofrimento psíquico experienciadas por profissionais de contabilidade na Grande Fortaleza? Por sua vez, como objetivo geral procura-se identificar evidências de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidade atuantes na Grande Fortaleza a partir do constructo da psicodinâmica do trabalho e do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). De modo específico, objetiva-se: a) caracterizar os profissionais de contabilidade atuantes na região da Grande Fortaleza; b) avaliar o modo como contexto do trabalho afeta a saúde psíquica dos profissionais contábeis; e c) analisar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais contábeis.

Ressalte-se que a classe contábil no Brasil é numerosa, por isso, conhecer o nível de sofrimento dos empregados e identificar os pontos norteadores da prestação de serviço contábil seria uma forma de contribuir para compreender os problemas que afetam a subjetividade dos profissionais de contabilidade em seu exercício profissional (Ferreira, 2011).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Psicodinâmica do Trabalho: Evidências de Sofrimento Psíquico

A psicodinâmica do trabalho é uma das principais correntes da Psicologia do Trabalho e uma das Clínicas do Trabalho. Estuda os resultados do embate constante entre sujeito e organização do trabalho, assim como as medidas tomadas diante disso pelos trabalhadores. Foi desenvolvida inicialmente na França, nas décadas de 1980, pelo médico do trabalho Christophe Dejourns tendo sido reconhecida e consolidada nos anos 1990 no Brasil. Dejourns centrou-se na organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores. Seus estudos permitiram compreender mais claramente os construtos de vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos envolvidos com o processo dinâmico do trabalho. (Mendes & Marrone, 2002; Conde, Cardoso & Klipan, 2019).

Conforme Vries, Blommer & Loo (2021) sofrimento pode ser definido como a angústia que uma pessoa experimenta quando percebe uma ameaça a qualquer aspecto de sua existência seja física, psicológica ou social, resultando numa incapacidade de controlar a situação. Dejourns, Abdouchelli & Jayet (1994) alertam que o trabalho não causa sofrimento, é o próprio sofrimento que produz o trabalho e ao se deslocar da zona de conforto provocado pelo sofrimento, o trabalhador se direciona ao trabalho. Para Dejourns (2007) todo trabalho implica em ajustes e na gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real. A partir do momento que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho ao desejo do trabalhador, começa o sofrimento.

Embora as organizações busquem a promoção da satisfação e bem-estar no trabalho, elas também podem causar desconforto e gerar insatisfação. Não são raros os casos de empresas nas quais humilhação, práticas enganosas e ameaças são observadas. São corporações que dão ordens contraditórias, confusas ou que requerem tarefas gigantescas, inviáveis, resultando em perplexidade e confusão (Benítez & Higuera-López, 2019).

O sofrimento surge a partir do conflito de interesses (ou na sua ausência) entre o trabalhador e a organização do trabalho, forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador. O sofrimento advém, então, da falta de consenso entre o sujeito e a realidade imposta pelas condições de trabalho, assim considerados os laços humanos originados da organização, como o da chefia, da gerência e também da relação com outros trabalhadores (Ferreira, 2011). O ritmo de trabalho na sociedade contemporânea é cada vez mais intenso e

baseado em demandas por vezes extenuantes e cobranças permanentes, por isso, o trabalhador desenvolve suas atividades no limite entre o desgaste físico e o psíquico, é quando surge o sofrimento e as patologias associadas à organização do trabalho, cenário comum a diversos campos laborais, tais como a contabilidade.

Para Anchieta *et al.*, (2011) os estudiosos da psicodinâmica do trabalho têm se dedicado a entender as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Tal constructo, privilegia, como categoria central de análise, a inter-relação entre o sofrimento psíquico – decorrente das contradições entre o sujeito e o contexto de produção no qual o trabalho está inserido – e as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para ressignificar esse sofrimento e transformar o contexto de produção em uma fonte de prazer. A subjetividade é entendida como resultante da interação entre o sujeito e as dimensões do contexto de produção de bens e serviços (Mendes & Ferreira, 2003).

Outra característica abordada pela psicodinâmica é que ela não atua na individualidade do trabalhador, mas para a coletividade, assim, ela analisa as estratégias individuais e coletivas de mediação do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores na busca pela saúde (Lima, 2008), entende o trabalho como um espaço da organização da vida social e os trabalhadores como sujeitos históricos uma vez que pensam e agem sobre o trabalho mesmo quando consideram o processo de dominação imposto pelo capital (Freitas, 2006).

No contexto de competição, novas e adoecedoras formas de organizações do trabalho têm resultado em adoecimento profissional. Relatos e denúncias de assédio moral, por exemplo, são fatores que contribuem para o sofrimento intenso. Apesar disso, as pessoas buscam a manutenção de seus empregos, dada a dependência, sobretudo econômica. Isso leva o trabalhador a desenvolver estratégias de defesa, tais como o individualismo, negação de perigo, agressividade, passividade e o conformismo para promover a manutenção do equilíbrio psíquico, e proteção contra o sofrimento (Dejours 1987; 1994; Ferreira, 2011; Silva, 2015).

Diante de tal contexto, surge o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que busca avaliar algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação. Mendes & Ferreira (2007) afirmam que o ITRA objetiva, dentre outras coisas, investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado dentro de um processo de subjetivação e é composto por quatro escala interdependentes que visam avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimentos, a saber:

Quadro 01 – Escalas do ITRA

Escala	Descrição
Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)	descreve o contexto de trabalho, suas representações relativas à organização, relações socioprofissionais e condições de trabalho;
Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)	Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)
Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)	descreve o sentido do trabalho, isto é, as representações relativas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho;
Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)	descreve os efeitos do trabalho para a saúde por meio das representações relativas às consequências em termos danos físicos e psicossociais.

Fonte: Adaptado de Mendes & Ferreira (2007)

O ITRA foi construído a partir do pressuposto que os riscos de adoecimentos são influenciados por diversas dimensões, compostas por mais de um fato, e que são interdependentes. Ressalte-se que, como o objetivo desse estudo é prioritariamente identificar

evidências de sofrimento psíquico e não as estratégias adotadas para o enfrentamento, optou-se por suprimir na pesquisa a Escala de Custos Humanos no Trabalho (ECHT).

2.2 Atravessamentos Psicossociais na Profissão Contábil

A contabilidade é um campo profissional que atua para atender as demandas de diversos usuários interessados das informações relativas ao patrimônio das organizações e compõe o sistema de gestão estando conectada às áreas de controle financeiro, de custos e produção, recursos humanos, arranjos burocráticos e *compliance*, no sentido de agir de acordo com as regras internas e externas.

A classe contábil é bastante numerosa no Brasil, de acordo com Conselho Federal de Contabilidade - CFC, em 16 de junho de 2022 existiam no Brasil 524.212 profissionais com registros ativos: 70,79% com bacharelado e 29,21,46% com formação em cursos técnicos; 56,78% do gênero masculino e 43,22% feminino. No estado do Ceará onde se encontra o *locus* dessa pesquisa, foram observados 13.208 registros representando 15,54% dos contabilistas da Região Nordeste e 2,52% do Brasil (CFC, 2022)

Para Huda, Ahmed & Hossain (2020) a contabilidade constitui um dos componentes vitais de todos os negócios e é a principal guardiã da governança corporativa. Por atuar no limiar de atenção a diversos usuários, profissionais contábeis, por vezes, precisam lidar com os conflitos de interesses destes. Por exemplo, se por um lado o investidor deseja ter um maior retorno sobre seus investimentos, por outro, os governos tendem a cobrar valores mais elevados de tributos sobre os ganhos, despertando insatisfação no investidor que passa a cobrar da contabilidade a criação de mecanismos para reduzir os efeitos tributários sobre seus ganhos. Para além das discussões éticas quanto à legalidade (ou não) de tais mecanismos, situações como essa ilustram pressões pelas quais passam esses profissionais.

A contabilidade é convocada a mediar muitos desses conflitos, sem deixar de lado suas funções operacionais e contribuições para o processo estratégico das empresas. No campo tributário, por exemplo, além de efetuar o cálculo dos tributos num sistema demasiadamente complexo como brasileiro, ainda precisa, por vezes, monitorar se os mesmos foram recolhidos por seu devedor e encaminhar informações complementares aos órgãos de fiscalização para evitar a incorrência de multas pelo seu descumprimento. No setor público, além da questão dos prazos, existem também os mandamentos legais que precisam ser cumpridos estritamente como estão na lei e quando isso não ocorre, os riscos de reprovação das contas por órgãos de controles e a incorrência de crime de responsabilidade, elevam as tensões entre profissionais contábeis. Nessa direção, Vries, Blomme & Loo (2021) afirmam, que as empresas de contabilidade passam a ser percebidas como arenas emocionais, à medida que as esperanças, desolação e aspirações das pessoas chegam a se enredar em suas experiências de trabalho.

Ressalte-se que o trabalho é um aspecto universal da vida de uma pessoa e o estresse relacionado a ele parece ser inevitável, assim como o seu efeito sobre desempenho profissional e conseqüentemente à produtividade organizacional, lucratividade e crescimento (Huda, Ahmed & Hossain, 2020). Apesar do exposto, as tensões no campo da contabilidade não se restringem a questões burocráticas do cumprimento de prazos. Na contabilidade de custos e da controladoria, equívocos nos cálculos e no modo de reconhecimento dos gastos podem resultar em inadequações graves na determinação do preço de produtos. Por sua vez, na auditoria, a revisão errônea dos relatórios contábeis, desabona a credibilidade técnica e ética que são os requisitos essenciais que contabilistas necessitam para desenvolver essa atividade.

Diante do que foi exposto, é mister informar muitas dessas preocupações são intensificadas pelo receio das conseqüências financeiras que erros e imperícia podem provocar, aumentando a pressão relativas à perda do emprego, responsabilização financeira por esses atos



(pagamento de multas, por exemplo); responsabilização legal (processos judiciais); e também as marcas que isso pode deixar no seu orgulho profissional, sensação de fracasso, de insegurança, dentre outros.

2.3 Estudos Empíricos Anteriores e Constituição das Hipóteses de Pesquisa

Para Vries, Blomme & Loo (2021), pouco se sabe na literatura sobre os pensamentos e emoções íntimos dos profissionais de contabilidade em ambientes de trabalho quando postos sob pressão. Destarte, a literatura sobre evidência de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidade revela a existência de investigações que centram sua atenção em elementos resultantes de tais aflições, sendo alguns destes estudos destacados a seguir.

Oliveira *et al.*, (2015) analisaram a incidência do estresse ocupacional na atividade profissional contábil e seus principais causadores junto a profissionais de cinco empresas de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. Os resultados mostram discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho, tempo insuficiente para realizar as atividades, cumprimentos de tarefas para além da capacidade e pouca valorização dos trabalhadores por parte dos superiores como os principais fatores estressores. Benítez & Higueta-López (2019) abordaram o mal-estar trabalhista entre contadores atuantes em Bogotá e buscaram identificar os fatores que geram desconforto laboral e analisar os efeitos desses aspectos na esfera psíquica dos sujeitos e revelaram que o desconforto é desencadeado por fatores internos e externos que se associam às chamadas doenças da excelência, características de um ambiente de trabalho altamente competitivo.

Munhoz & Da Silva (2020) mensuraram o nível de estresse de auditores independentes atuantes no Rio Grande do Sul, após a finalização dos seus trabalhos de auditoria e perceberam que ele atinge em maior grau as mulheres e os ocupantes de níveis gerenciais, ao passo que apenas 15% dos entrevistados revelaram não sofrer com estresse. Observou-se também que os períodos de encerramento dos clientes, influenciam no grau de estresse apresentado pelos auditores. Huda, Ahmed & Hossain (2020) estudaram fatores determinantes do estresse no ambiente de trabalho de contadores em Bangladesh e revelaram que o estresse mental significativo foi causado pela ambiguidade de sua função, *bullying* e pressão relacionada ao tempo de conclusão das tarefas. Por sua vez, Vries, Blomme & Loo (2021) investigaram o modo como os *trainees* de firmas de contabilidade indianas se adaptam a situações desafiadoras a partir do constructo da psicodinâmica do trabalho e identificaram que metade do grupo relatou sofrimento e usou estratégias diversas para aliviar-lo e que as queixas sobre sofrimento não são adequadamente acolhidas pela chefia das organizações.

Estudos que investigaram as vivências de prazer e sofrimento e/ou o uso do ITRA na categoria profissional contábil são diminutos. Ferreira (2011) analisou os fatores determinantes de prazer e sofrimento de empregados de escritórios de contabilidade de Belo Horizonte e identificou que fatores como relacionamento socioprofissional, danos psicológicos e físicos e custo afetivo e cognitivo têm maior influência na determinação de situações de prazer e sofrimento no trabalho. Zonatto *et al.*, (2021) investigaram as vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho de contadores e identificaram estratégias de enfrentamento utilizadas para confrontar as vivências de sofrimento experimentadas bem como que tais profissionais estão expostos a tensões do ambiente organizacional, que resultam no aparecimento de vivências de prazer e/ou sofrimento patogênico, decorrentes das condições deste ambiente, as quais influenciam, de algum modo, suas atitudes, comportamentos e desempenho no trabalho.

Diante dos estudos apresentados e das lacunas observadas, foram construídas hipóteses para investigação, a saber:

- Hipóteses que suportam a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

H1: O sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a idade dos indivíduos.

H2: O sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com o gênero dos indivíduos.

H3: O sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a posição hierárquica profissional dos indivíduos.

H4: O sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a quantidade de afastamentos dos indivíduos.

- Hipóteses que suportam a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

H5: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho relacionam-se com a idade dos indivíduos.

H6: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho relacionam-se com o gênero dos indivíduos.

H7: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho relacionam-se com a posição profissional dos indivíduos.

H8: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho são relacionam-se com a quantidade de afastamentos dos indivíduos.

- Hipóteses que suportam a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

H9: Os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a idade dos indivíduos.

H10: Os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com o gênero dos indivíduos.

H11: Os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a posição profissional dos indivíduos.

H12: Os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a quantidade de afastamentos dos indivíduos.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Em consideração à tipologia adotada, esta investigação constitui uma pesquisa aplicada, motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, mais imediatos (Cervo & Bervian, 2002), notadamente, a relação entre trabalho e à evidência de sofrimento psíquico no campo profissional contábil. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva uma vez que promove a descrição de exatidão dos fatos e fenômenos de determinada realidade (Triviños, 1987), logo, as evidências de sofrimento psíquicos são observadas entre profissionais de contabilidade a partir de um instrumento de coleta, constituído por três das quatro escalas que compõem o ITRA adequadas ao objeto estudado: a) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); b) Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST); e c) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), conforme os padrões de respostas e de resultados, apresentados a seguir:

Quadro 02 – Características das escalas EACT, EIPST e EADRT

ESCALA	PADRÕES DE RESPOSTA	PADRÕES DE RESULTADO
EACT (30 itens)	composta por três fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais e perfaz uma escala com 5 pontos de respostas: (1) nunca; (2) raramente; (3) às vezes; (4) frequentemente; e (5) sempre	<ul style="list-style-type: none"> • Acima de 3,69: avaliação mais negativa (grave) • Entre 2,3 e 3,69: avaliação mais moderada (crítico) • Abaixo de 2,3: avaliação mais positiva (satisfatório)

<p>EIPST (31 itens)</p>	<p>composta por quatro fatores: dois para avaliar prazer (realização profissional e liberdade de expressão) e dois para avaliar o sofrimento (falta de reconhecimento e liberdade de expressão) e perfaz uma escala com 7 pontos de respostas: (0) nenhum; (1) uma vez; (2) duas vezes; (3) três vezes; (4) quatro vezes; (5) cinco vezes; (6) seis ou mais vezes.</p>	<p>Vivência de prazer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acima de 3,9: avaliação mais positiva (satisfatório); • Entre 3,9 e 2,1: avaliação moderada (crítico); • Abaixo de 2,1: avaliação para raramente (grave). <p>Fatores do sofrimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acima de 3,9: avaliação mais negativa (grave); • Entre 3,9 e 2,1: avaliação moderada (crítico); • Abaixo de 2,1: avaliação menos negativa (satisfatória)
<p>EADRT (26 itens)</p>	<p>composta por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais e perfaz uma escala com 7 pontos de respostas: (0) nenhum; (1) uma vez; (2) duas vezes; (3) três vezes; (4) quatro vezes; (5) cinco vezes; (6) seis ou mais vezes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acima de 4,0: avaliação mais negativa (presença de doenças ocupacionais); • Entre 3,1 e 4,0: avaliação moderada para frequente (grave); • Entre 2,0 e 3,0: avaliação moderada (crítico); • Abaixo de 2,0: avaliação mais positiva (suportável).

Fonte: Adaptado de Mendes & Ferreira (2003)

O processo de coleta de dados se deu por meio de levantamento (*Survey*) numa amostra de 419 respondentes. A população foi constituída por profissionais de contabilidade que atuam na Grande Fortaleza, segunda maior região metropolitana da Região Nordeste (NE) e sexta maior do país (em população), integrada por 19 municípios e detentora de um PIB superior a R\$ 100,7 bilhões – 3º do NE e 11º do Brasil (IBGE, 2022; 2018). De acordo com CFC (2021) na época de coleta dos dados (maio/2021) existiam cerca de 13 mil registros ativos de profissionais de contabilidade no estado do Ceará (2,5% dos contabilistas brasileiros).

Considerando a dificuldade de acessar os profissionais, optou-se por recorrer às organizações registradas no Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Ceará - SESCAP, que à época da pesquisa era composto por 143 empresas e escritórios autônomos filiados (SESCAP, 2021), além daquelas acessadas via Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (CRC-CE) e Associação dos Contabilistas do Estado do Ceará (ACONTECE). Utilizou-se da ferramenta Google Forms para envio do instrumento aos endereços eletrônicos dos canais de comunicação das citadas entidades bem como o de empresas e/ou profissionais contábeis disponíveis. Outra estratégia de captação foi o contato por meio de redes sociais de profissionais contábeis atuantes na Grande Fortaleza. O levantamento se deu entre os meses de julho e agosto de 2021 e os dados foram tabuladas em planilha eletrônica.

Quanto à abordagem, adotou-se a pesquisa quantitativa, com uso de estatística descritivas, testes de correlação e análise fatorial. Para verificar o grau de associação entre os fatores componentes de prazer e sofrimento foi realizada a correlação de Spearman, considerando-se que, por se tratar de variáveis qualitativas, os dados não obedecem a uma distribuição normal (Hoffmann *et al.*, 2017) para tal foram adotadas, com base na literatura, as variáveis “idade”, “gênero”, “posição profissional” (cargo que ocupa) e “quantidade de afastamentos”. Ressalte-se que o coeficiente de Spearman avalia a associação entre as variáveis contínuas e ordinais e procura identificar se existe inter-relação entre variáveis com indicador que varia entre -1 (proporção inversa) e 1 (proporção direta). Os resultados próximos de zero indicam não existência ou frágil existência de correlação entre as variáveis. (Faro, 2013; Vivian, Trindade & Vendruscolo, 2020). Nesta pesquisa os níveis de significância adotados foram de 5% e 1%.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização das Pessoas Respondentes

Em atenção ao primeiro objetivo específico relativo à caracterização dos profissionais de contabilidade atuantes da região da Grande Fortaleza participantes do estudo, dentre os 419 respondentes, observa-se na distribuição por gênero uma prevalência de respondentes femininas

(58% x 42% masculinos). Não foram identificados registros de pessoas não binárias. Por sua vez a faixa de idade revelou um perfil predominante de profissionais entre 21 e 40 anos de idade - 84,7% ante 13,4% de contabilistas com idade superior a 40 anos. Há leve predominância de respondentes solteiros (53,5%, ante 41,5% casados e 4,8% divorciados ou viúvos).

Cerca de 77,3% dos respondentes possuem graduação concluída em Ciências Contábeis, os demais são graduandos que já atuam na área e/ou técnicos em contabilidades. Ressalte-se que esse campo profissional apresenta elevados índices de empregabilidade (Silva, Silveira & Matos, 2015; Vries, Blomme & Loo, 2021), e não incomum, antes de concluir a graduação, estudantes já atuam profissionalmente, com vínculo empregatício, como ocorre por exemplo, nos programas de *trainee* em empresas de auditoria.

Os dados revelaram diversidade no tipo de cargo que os respondentes primordialmente exercem, foram citadas 25 categorias diferentes. A Tabela 01 apresenta a distribuição por frequências.

Tabela 01 – Distribuição dos respondentes por cargo profissional

Categoria	F	f %
Analista Contábil	122	29,1%
Gestor Contábil	102	24,3%
Assistente Contábil	59	14,1%
Supervisor Contábil	33	7,9%
Auxiliar Contábil	28	6,7%
Auditor e Perito	24	5,7%
Outros	51	12,2%
Total	419	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se uma preponderância dentre os respondentes a ocupação de cargos de análise e gestão (53,4%). Em geral, ambos os cargos são alcançados com o avançar da carreira profissional. Ressalte-se que, em boa parte dos planos de cargos e carreiras de empresas de contabilidade, os contabilistas iniciam sua trajetória como auxiliares, evoluem para assistentes, supervisores, analistas e por fim gestores. Assim, dois dados da pesquisa podem ajudar a compreender os resultados revelados na Tabela 01: as médias de tempo de atuação na empresa (5 anos) e de atuação na área contábil (9 anos).

Quanto aos setores de atuação, apesar da elevada dispersão de categorias reveladas pelos respondentes (41), observou-se uma concentração em oito delas, com destaque para a atuação nos setores contábil (55,1%), fiscal (37,2%), gerencial, custos e controle (23,2%), trabalhista (18,9%), financeiro (18,6%) e auditoria e perícia (18,4%). O somatório indica que os 419 respondentes atuam em 844 setores, revelando uma média de atuação em 2 setores.

A pesquisa identificou também a categoria de entidade às quais os respondentes trabalham e observou-se uma predominância de atuação em empresas contábeis (37%), seja como gestores (11,7%) ou empregados (25,3%). Destaque também para o trabalho em empresas não contábeis (organizações da indústria, comércio e serviços) com 27,9%. Com atuação no setor público, foram observados 13,6% e no terceiro setor 6,2%. Destaque também para as empresas de auditoria (4,8%). As demais organizações totalizaram 10,5%.

Quanto ao tempo de atuação profissional dos respondentes, a Tabela 02 apresenta a distribuição.

Tabela 02 – Distribuição dos respondentes por tempo de atuação profissional

Tempo de atuação	F	f	Tempo de atuação	F	f
Até 5 anos	173	41,4%	21 a 25 anos	13	3,1%
6 a 10 anos	142	33,9%	26 a 30 anos	14	3,2%

11 a 15 anos	56	13,4%	31 a 35 anos	03	0,7%
16 a 20 anos	16	3,8%	36 a 40 anos	02	0,5%
			TOTAL	519	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados revelaram maior concentração de indivíduos atuando até o décimo ano de carreira (75,3%), resultados semelhantes àqueles encontrados por Zonatto *et al.*, (2021). Conforme já mencionado, a amostra possui majoritariamente uma faixa etária concentrada entre 21 e 40 anos e isso se reflete também no tempo de atuação profissional. Quanto ao tempo de atuação profissional no atual trabalho, os dados revelam que 51,1% dos respondentes estão atuando em suas empresas há no máximo 3 anos, percentual que se amplia para 66,3% para até 5 anos de atuação no atual trabalho. Acima de 1/4 dos participantes estão trabalhando na atual organização a um ano ou menos.

Por fim, buscou-se identificar também se os respondentes experienciaram afastamento do trabalho por problemas de saúde relacionados ao mesmo nos últimos anos. Os dados revelaram que 3 em cada 10 entrevistados se afastaram pelo menos uma vez do trabalho nos últimos anos. Esses dados, porém, foram inflados pelo advento da covid 19, uma vez que 58 dos 153 (37,9%) respondentes que se afastaram, o fizeram por questões ligadas à pandemia. Mesmo num cenário em que se desconsidere a covid-19, o volume de afastamento ainda seria elevado (cerca de 22% ou 1 a cada cinco profissionais já se afastaram da atividade laboral por problemas por ela provocados).

4.2 Análise dos Indicadores de Prazer e Sofrimento

Em atenção ao segundo objetivo específico relativo à análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais contábeis, em consideração aos padrões de resultados constituído na escala ITRA, foram constituídos os seguintes resultados:

Tabela 03 – Resumo dos resultados das escalas EACT, EIPST e EADRT

ESCALA	SUB-CATEGORIAS	RESULTADO	
		MÉDIA	CONCEITO
EACT	Organização	3,37	Crítico
	Relações Socioprofissionais	2,54	Crítico
	Condições de trabalho	1,75	Satisfatório
EIPST	Liberdade de Expressão (vivência de prazer)	4,28	Satisfatório
	Realização (vivência de prazer)	3,79	Crítico
	Esgotamento Emocional (Fatores do sofrimento)	3,31	Crítico
	Reconhecimento (Fatores do sofrimento)	2,11	Crítico
EADRT	Danos físicos	2,65	Crítico
	Danos sociais	2,19	Crítico
	Danos psíquicos	2,56	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Considerando as respostas médias, observa-se uma predominância de resultados críticos na escala indicando uma avaliação mais moderada sobre as vivências de prazer e sofrimento dos participantes da pesquisa. Quanto à escala EACT esses resultados são semelhantes aqueles encontrados por Hoffman et al (2019) em pesquisa realizada junto a docentes brasileiros e portugueses e por Mello et al (2020) junto a trabalhadores da estratégia da saúde da família do Centro Oeste Brasileiro, que identificaram uma classificação de risco crítico. Por outro lado, diverge quanto às escalas EIPST e EADRT uma vez que a pesquisa de Hoffman et al (2019) revelou menor evidência de sofrimento apresentando resultados satisfatórios e suportáveis ao passo que na pesquisa de Mello et al (2020) tenderam para o indicador “grave”.



É importante ressaltar que os resultados satisfatórios encontrado no indicador de “condições de trabalho” são importantes, uma vez que as condições que oportunizam suporte no trabalho favorecem o enfrentamento às vivências de sofrimento, atenuando seus efeitos negativos, e auxiliando estes profissionais no desenvolvimento de suas atividades (Zonatto *et al.*, 2021).

Detalhando os resultados da escala EACT que é composta por indicadores de Organização, Relações Socioprofissionais e Condições de trabalho, observa-se que 4 dos 10 indicadores relativos à Organização apresentaram resultados “grave” revelando uma maior evidência de sofrimento ligada ao ritmo de trabalho excessivo (média 3,81), cumprimento de prazos (3,93), cobrança por resultados (3,94) e tarefas repetitivas (3,75). Quanto às relações socioprofissionais, assim como ocorre com profissionais contábeis de Minas Gerais (Oliveira *et al.*, 2015), de Bogotá (Higuaita-López, 2019) e do Bangladesh (Huda, Ahmed & Hossain, 2020) existe evidências significativas de sofrimento relativo à pressão para conclusão de tarefas num tempo considerado insuficiente, disputas internas entre colegas, falta de autonomia e apoio da chefia. Sobre esse último indicador, a pesquisa de Vries, Blomme & Loo (2021) revelou que as queixas sobre sofrimento não são adequadamente acolhidas pela chefia das organizações. Por outro lado, no que concerne às condições de trabalho o único indicador que se revelou crítico foi relativo ao barulho no ambiente de trabalho, resultado que aponta uma percepção de boa qualidade sobre os recursos tecnológicos, organização espacial, mobiliário, iluminação, conforto térmico, presentes no ambiente de trabalho contábil.

Os dados médios relativos à escala EIPST revelaram que a dimensão “liberdade de expressão” obteve um conceito “satisfatório” muito em função da solidariedade e cooperação entre colegas (melhores indicadores), bem como a liberdade de expressão e de criatividade. O único indicador que obteve um conceito “crítico” foi o de liberdade de negociação com a chefia. Por sua vez na dimensão “realização” apenas dois indicadores foram considerados satisfatórios, o orgulho pelo que o profissional faz, bem como a identificação com as suas tarefas. A pior avaliação ocorreu no indicador de “valorização” (3,36) em complemento a outros 6 indicadores revelaram conceito “crítico” (satisfação 3,88; motivação 3,64; bem estar 3,88; realização profissional, 3,73; reconhecimento 3,5; e gratificação pessoal 3,85). Ao seu tempo a dimensão “esgotamento emocional” apresenta o indicador “estresse” com o conceito “grave” com média 4,0 bem superior àquela dos outros 6 indicadores (3,19, sendo 2,75 a mínima e 3,65 a máxima).

Estudos anteriores tais como Antaloga, Mendes & Maia (2012), Vieira, Alves & Succar Júnior (2012) e Lopes, Silva & Silva (2015) também revelaram o quanto o estresse permeia a atividade profissional contábil. Finalmente, a dimensão “reconhecimento” ficou no limite entre o conceito “crítico” e o “satisfatório” com um média de 2,11 e isso se deu por conta de boa percepção dos sujeitos a aspectos tais como inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação (eles não elegeram esses indicadores como fatores de sofrimento), contudo a falta de reconhecimento de seu esforço ou mesmo do seu desempenho, bem como a sua desvalorização foram percebidas como elementos críticos.

Por fim na escala EADRT apresentou um resultado bem heterogêneo na dimensão “dados físicos” variando entre os conceitos “satisfatório” (distúrbios respiratórios e circulatórios), “crítico” (dores nos braços e pernas, alterações de apetite e distúrbios na visão) e “grave” (dores no corpo, dor de cabeça e alteração do sono). Ressalte-se que algumas dessas sintomatologias constituem reações físicas amplamente apontadas na literatura como relacionada a sofrimento psíquico, isto é, se as dores nos braços e pernas podem ter uma explicação ergonômica, os problemas com sono, visão e dor de cabeça podem estar associadas a psicopatologias, tais como crises de ansiedade, pânico, burnout, daí a necessidade de atentar

para a possibilidade de que a atividade laboral esteja contribuindo para o sofrimento psíquicos dos profissionais de contabilidade.

A respeito da dimensão “danos sociais” observa-se que o indicador “vontade de ficar sozinho” foi aquele com resultados mais preocupante, alcançando o conceito “grave”, esse processo da necessidade de autoisolamento em uma atividade profissional que demanda interação pode intensificar sofrimento, resultado que dialoga com a impaciência com pessoas em geral e com conflitos nas relações familiares, indicadores que apresentaram conceito “crítico”. Por outro lado, os participantes do estudo não se sentem imbricados com a insensibilidade em relação aos colegas, dificuldades na relação fora do trabalho e com amigos, bem como agressividade com terceiros.

Por fim, na dimensão “danos psíquicos” dos 10 indicadores, apenas a “amargura” obteve um indicador satisfatório paradoxalmente ao “mau humor” que se revelou o pior resultado. Os profissionais de contabilidade indicaram níveis críticos em aspectos tais como a sensação de vazio, desamparo e abandono, solidão, tristeza, a vontade de desistir de tudo e dúvidas sobre a capacidade de fazer as tarefas. Tais resultados dialogam com o estudo de Ferreira (2011) que apontou os danos físicos e psicológicos exercendo maior influência no sofrimento no trabalho.

Em resumo, dos 87 indicadores distribuídos entre as três escalas, 10 (11,5%) apresentam um padrão de resultado “grave”, ao passo que 49 (56,3%) “crítico” e 28 (32,2%) satisfatório, isto é, cerca de 2/3 dos resultados indicam evidência de sofrimento psíquico entre os profissionais de contabilidade estudados.

4.3 Análise de Correlação

Em atenção ao terceiro objetivo específico relativo à avaliação do modo como o contexto do trabalho ajuda a explicar a saúde psíquica dos profissionais contábeis, bem como na esteira de verificar as hipóteses de pesquisa. Os dados são analisados em atenção às três escalas ITRA adotadas nessa investigação (EACT, EIPST e EADRT).

A primeira parte da análise de correlação está centrada nos 30 indicadores que compõem a escala EACT.

A tabela 04 expõe os resultados do teste de correlação de Spearman em relação às variáveis independentes idade, gênero, posição profissional e afastamento do trabalho e a variável dependente de avaliação do contexto do trabalho (EACT). Foram identificadas diversas correlações estatisticamente significantes ao nível de 1% e 5%.

Tabela 04 – Correlação entre as variáveis *idade, gênero, posição profissional e afastamento* versus *Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)*

Variável		A2 ¹	A3 ²	A4 ³	A18 ⁴	A21 ⁵	A24 ⁶	A25 ⁷	A29 ⁸	A30 ⁹		
<i>idade</i>	Correl. de coefic.	-,132**	-,113*	-,184**	,108*	,109*	,101*	,117*	,113*	,126**		
	Sig. (2 extrem.)	,007	,021	,000	,027	,025	,038	,017	,021	,010		
	N	419	419	419	419	419	419	419	419	419		
<i>gênero</i>		A19 ¹⁰	A20 ¹¹	A25 ⁷	A26 ¹²	A28 ¹³						
	Correl. de coefic.	-,102*	-,105*	-,143**	-,115*	-,111*						
	Sig. (2 extrem.)	,036	,031	,003	,018	,024						
	N	419	419	419	419	419						
<i>posição profissional</i>		A4 ³	A7 ¹⁴	A18 ⁴	A21 ⁵	A29 ⁸						
	Correl. de coefic.	-,114*	-,136**	,108*	,096*	,122*						
	Sig. (2 extrem.)	,019	,000	,027	,049	,012						
	N	419	419	419	419	419						
<i>afastamento</i>		A6 ¹⁵	A9 ¹⁶	A10 ¹⁷	A11 ¹⁸	A12 ¹⁹	A13 ²⁰	A14 ²¹	A15 ²²	A16 ²³	A17 ²⁴	A18 ⁴
	Correl. de coefic.	-,184**	,145**	,219**	,122*	,127**	,149**	,104*	,120*	,173*	,150**	,111*
	Sig. (2 extrem.)	,000	,003	,000	,012	,009	,002	,033	,014	,000	,002	,023
	N	419	419	419	419	419	419	419	419	419	419	419
		A19 ¹⁰	A20 ¹¹	A21 ⁵	A22 ²⁵	A23 ²⁶	A24 ⁶	A25 ⁷	A26 ¹²	A27 ²⁷	A29 ¹⁹	A30 ²⁰

Correl. de coefic.	,158**	,127**	,157**	,164**	,121*	,119*	,113*	,141**	,136**	,109*	,112*
Sig. (2 extrem.)	,000	,009	,001	,001	,013	,014	,021	,004	,005	,025	,022
N	419	419	419	419	419	419	419	419	419	419	419

Legenda: ¹ As tarefas são cumpridas com pressão de prazos, ² Existe forte cobrança por resultados, ³ Existe fiscalização do desempenho, ⁴ A comunicação entre funcionários é insatisfatória, ⁵ As condições de trabalhos são precárias, ⁶ O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado, ⁷ Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas, ⁸ As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas, ⁹ O material de consumo é insuficiente, ¹⁰ Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional, ¹¹ As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso, ¹² O posto/estação de trabalho é inadequado para realizar as tarefas, ¹³ O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado, ¹⁴ Existe divisão entre quem planeja e quem executa, ¹⁵ Os resultados esperados estão fora da realidade, ¹⁶ Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho, ¹⁷ As tarefas realizadas sofrem descontinuidade, ¹⁸ As tarefas não estão claramente definidas, ¹⁹ A autonomia é inexistente, ²⁰ A distribuição de tarefas é injusta, ²¹ Os funcionários são excluídos das decisões, ²² Existe dificuldade na comunicação entre chefia e subordinados, ²³ Existem disputa profissional no local de trabalho, ²⁴ Falta integração no ambiente de trabalho, ²⁵ O ambiente físico é desconfortável, ²⁶ Existe muito barulho no ambiente de trabalho, ²⁷ Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários, * correlação significativa no nível 0,05, ** correlação significativa no nível 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os resultados apontam que a variável *idade* possui correlação negativa com a pressão por prazos, cobrança por resultados e fiscalização de desempenho, isto é, quanto mais avançada a idade, menor a cobrança por resultados. Esse resultado indica que profissionais contábeis mais jovens estão sendo mais fiscalizados, conseqüentemente mais propensos a ações que podem causar sofrimento psíquico. Por outro lado, observou-se correlação positiva com as variáveis comunicação insatisfatória entre funcionários, condições precárias de trabalhos, mobiliário de trabalho inadequado, instrumentos insuficientes para realizar as tarefas, riscos à segurança no trabalho e material de consumo insuficiente. Assim, observa-se um comportamento semelhante e diretamente proporcional com a variável *idade*. Diante do exposto, não se pode rejeitar a hipótese H1 segundo a qual o sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a idade dos indivíduos. Vale ressaltar que há relações com coeficiente positivo e negativo.

No que diz respeito à variável gênero foram encontradas correlações estatisticamente significantes apontando que gênero possui correlação negativa com a ausência de apoio das chefias para desenvolvimento profissional, dificuldade de acesso nas informações necessárias à execução das tarefas, instrumentos insuficientes de trabalho, bem como estações e espaço físicos inadequados para o trabalho. Essa variável é categórica e, por isso, os resultados sugerem que as mulheres tendem a sofrer mais no ambiente de trabalho. Diante do exposto, não se pode rejeitar a hipótese H2 segunda a qual o sofrimento psíquico relacionado ao contexto do trabalho é determinado pelo gênero dos indivíduos.

Quanto ao cruzamento da variável independente “posição profissional” relativa à hierarquia do cargo ocupante na carreira contábil os resultados indicam correlação negativa com a existência fiscalização do desempenho e divisão entre quem planeja e quem executa, isto é, quanto maior o nível do cargo ocupado, menor é o efeito dessas variáveis sobre o sofrimento dos profissionais de contabilidade. Por outro lado, nos indicadores sobre insatisfação na comunicação entre funcionários, precariedade nas condições de trabalhos e riscos na segurança das pessoas no trabalho, nota-se que os profissionais ocupantes de cargos mais elevados são mais afetados. Desse modo, não é possível rejeitar a hipótese H3 cujo sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a posição profissional dos indivíduos.

Por fim, no que concerne à escala EACT os testes de correlação apontaram que existem relação (positiva ou negativa) em 22 dos 30 indicadores, sendo, portanto, a variável com maior volume de testes estatisticamente significativos. Apenas 1 dos 22 indicadores que revelaram existência de correlação entre a variável independente “afastamento” se dá de modo negativo,

isto é, quanto mais frequente os afastamentos, menor é a ocorrência de resultados esperados estarem fora da realidade. Nos demais 21 indicadores o comportamento da variável independente ocorre de modo similar às variáveis dependentes. Esses resultados estão coerentes com a própria situação de afastamento uma vez que parte desse absentismo se dá justamente pela ocorrência de sofrimento. Desse modo, a hipótese H4 segundo a qual o sofrimento psíquico verificado no contexto do trabalho tem relação com a quantidade de afastamentos dos indivíduos não pode ser rejeitada.

A tabela 05 expõe os resultados dos testes relativos ao cruzamento entre as variáveis independentes idade, gênero, posição profissional e afastamento do trabalho e a variável dependente de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST).

Tabela 05 – Correlação entre as variáveis *idade, gênero, posição profissional e afastamento* versus *Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)*

variável		B3 ¹	B7 ²	B9 ³	B10 ⁴	B11 ⁵	B12 ⁶	B15 ⁷	B16 ⁸	
idade	Correl. de coefic.	-,99*	-,109*	,102*	,119*	,126*	,157**	,129*	,135**	
	Sig. (2 extrem.)	,042	,026	,037	,015	,010	,001	,008	,006	
	N	419	419	419	419	419	419	419	419	
idade	Correl. de coefic.	B18 ⁹	B19 ¹⁰	B20 ¹¹	B21 ¹²	B22 ¹³	B23 ¹⁴	B30 ¹⁵	B31 ¹⁶	
	Sig. (2 extrem.)	-,131**	-,123**	-,128**	-,128**	-,205**	-,139**	,108*	,177**	
	N	,007	,012	,009	,009	,000	,004	,027	,000	
gênero	Correl. de coefic.	B9 ³	B10 ⁴	B11 ⁵	B13 ¹⁷	B15 ⁷	B16 ⁸	B27 ¹⁸		
	Sig. (2 extrem.)	,138**	,119*	,126*	,134**	,200*	,144*	-,108*		
	N	,005	,015	,010	,006	,000	,033	,027		
afastamento	Correl. de coefic.	B2 ¹⁹	B3 ¹	B4 ²⁰	B5 ²¹	B6 ²⁴	B7 ²	B8 ²⁵	B9 ⁸	B10 ⁴
	Sig. (2 extrem.)	-,096*	-,176**	-,158**	-,116*	-,100*	-,188**	-,160**	-,139**	-,117*
	N	,050	,000	,001	,017	,041	,000	,001	0,04	,016
afastamento	Correl. de coefic.	B11 ⁰⁵	B12 ⁶	B14 ²²	B15 ⁷	B16 ¹⁴	B17 ²³	B19 ¹⁰	B21 ¹²	B22 ¹³
	Sig. (2 extrem.)	-,133**	-,161**	-,152**	-,136**	-,103*	,125*	,146*	,163**	,136**
	N	,006	,001	,002	,005	,034	,011	,003	,001	,005
afastamento	Correl. de coefic.	B23 ¹⁴	B24 ²⁶	B25 ²⁷	B26 ²⁸	B27 ¹⁸	B28 ²⁹	B29 ³⁰	B30 ¹⁵	B31 ¹⁶
	Sig. (2 extrem.)	,155**	,122*	,136**	,127**	,157**	,220**	,186**	,180**	,130**
	N	,001	,012	,005	,009	,001	,000	,000	,000	,008
	N	419	419	419	419	419	419	419	419	419

Legenda: ¹Solidariedade entre colegas, ²Cooperação entre os colegas, ³Motivação, ⁴Orgulho pelo que eu faço, ⁵Bem estar, ⁶Realização profissional, ⁷Identificação com as minhas tarefas, ⁸Gratificação pessoal com as minhas atividades, ⁹Estresse, ¹⁰Insatisfação, ¹¹Sobrecarga, ¹²Frustração, ¹³Insegurança, ¹⁴Medo, ¹⁵Injustiça, ¹⁶Discriminação, ¹⁷Valorização, ¹⁸Indignação, ¹⁹Liberdade para falar do meu trabalho com os colegas, ²⁰Liberdade para expressar minha opinião no local de trabalho, ²¹Liberdade para usar minha criatividade, ²²Reconhecimento,, ²³Esgotamento emocional, ²⁴ Liberdade para falar sobre o meu trabalho com a chefia, ²⁵Satisfação, ²⁶Falta de reconhecimento do meu esforço, ²⁷Falta de reconhecimento do meu desempenho, ²⁸Desvalorização, ²⁹ Inutilidade, ³⁰Desqualificação. * correlação significativa no nível 0,05, ** correlação significativa no nível 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Foram identificadas correlações negativas com os indicadores de solidariedade entre colegas, estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança e medo, apontando que os profissionais mais jovens são mais afetados por esses aspectos. Por exemplo, contadores mais novos são mais solidários com os colegas, mas também, são os mais frustrados e insatisfeitos. Por outro lado, os contabilistas mais velhos relataram haver maior cooperação entre os colegas, motivação, orgulho pelo trabalho, bem estar, realização profissional, identificação com as tarefas, gratificação pessoal com as atividades, Injustiça e Discriminação. Diante do exposto, a hipótese de teste H5 segundo a qual as vivências de prazer e sofrimento no trabalho relacionam-se com a idade dos indivíduos não deve ser rejeitada.

afastamento	Sig. (2 extrem.)	,009	,000	,001	,028	,005	,004	,001	,000
	N	419	419	419	419	419	419	419	419
	Correl. de coefic.	C11¹⁹	C12⁴	C13⁵	C14²²	C15²³	C16¹⁴	C17²⁴	C18⁷
		,176**	,164**	,165**	,208**	,229**	,149**	,147**	,144**
	Sig. (2 extrem.)	,000	,001	,001	,000	,000	,002	,003	,003
	N	419	419	419	419	419	419	419	419
Correl. de coefic.	C19⁸	C20⁹	C21¹⁰	C22¹¹	C23¹²	C24²⁵	C25¹³	C26²⁴	
	,149**	,136**	,155**	,142**	,191**	,160**	,098*	,133**	
Sig. (2 extrem.)	,002	,005	,001	,004	,000	,001	,044	,007	
N	419	419	419	419	419	419	419	419	

Legenda: ¹Dor de cabeça, ²Alteração do sono, ³Distúrbios circulatórios, ⁴Vontade de ficar sozinho, ⁵Conflitos nas relações familiares, ⁶Impaciência com as pessoas em geral, ⁷Sensação de vazio, ⁸Sentimento de desamparo, ⁹Mau humor, ¹⁰ Vontade de desistir de tudo, ¹¹ Tristeza, ¹² Irritação com tudo, ¹³ Dúvidas sobre a capacidade de fazer as tarefas, ¹⁴Dores no corpo, ¹⁵Dores nos braços, ¹⁶Alteração do apetite, ¹⁷Dores nas pernas, ¹⁸Insensibilidade em relação aos colegas, ¹⁹ Dificuldades na relação fora do trabalho, ²⁰ Distúrbios respiratórios, ²¹Distúrbios da visão, ²²Agressividade com os outros, ²³Dificuldade como os amigos, ²⁴Amargura, ²⁵Sensação de abandono, ²⁶Solidão.

* correlação significativa no nível 0,05, ** correlação significativa no nível 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os resultados apresentados apontam que o fator “idade” se correlaciona de modo inversamente proporcional com metade dos 26 indicadores da escala EADRT indicando que quanto mais jovens, mais se percebe os efeitos de danos ligados ao trabalho, como por exemplo os sintomas físicos tais como dores de cabeça e distúrbios circulatórios ou psíquicos como irritação e sentimento de desamparo. Não foram observadas correlações positivas nos testes. Diante do exposto, há evidências que levam a não se rejeitar a hipótese H9 segundo a qual os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a idade dos indivíduos.

Por sua vez, a variável gênero apresentou correlação positiva com 6 indicadores e negativa com 2. Assim, os resultados implicam que as mulheres são mais afetadas quanto aos danos relativos ao trabalho no que diz respeito a dores (no corpo, braço, cabeça, pernas), bem como na alteração de apetite e distúrbios circulatórios. Por outro lado, elas apresentam menores problemas na relação com os colegas ou mesmo em relações fora do trabalho. Esses resultados ajudam a não rejeitar a hipótese H10 segundo a qual os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com o gênero dos indivíduos.

Os resultados da comparação entre as variáveis categoria profissional e a escala EADRT evidenciaram que dos 26 indicadores da escala EADRT, observou-se que a posição em cargos mais elevados se comportou semelhante aos danos de insensibilidade na relação com os colegas. Por outro lado, quanto mais distante do topo de carreira no trabalho maior é a sensação de vazio e tristeza. Desse modo, não se deve rejeitar a hipótese H11, segundo a qual os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a posição profissional dos indivíduos.

Por fim, mais uma vez observou-se que há correlação positiva entre afastamento do trabalho com a ampla quantidade de indicadores (24 dos 26 da escola EADRT evidenciaram correlação), indicando que o valor dessas variáveis aumenta seguindo um padrão similar. Observa-se, portanto, que os profissionais de contabilidade que se afastaram do trabalho apresentam maiores evidências de sofrimento psíquico. Esse resultado sugere a não rejeição da hipótese H12 segundo a qual os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho possuem relação com a quantidade de afastamentos dos indivíduos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate relativo à saúde mental dos trabalhadores tem permeado as diversas categorias profissionais e promovido discussões e pesquisas acadêmicas com o fito de compreender como as relações laborais afetam a subjetividade das pessoas nelas envolvidas.



Desse modo esta pesquisa centrou sua atenção nas evidências de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidades a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho adotando três das quatro escalas do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).

Em atenção ao primeiro objetivo específico de caracterizar os profissionais de contabilidade atuantes na região da Grande Fortaleza participantes do estudo, a pesquisa revelou como perfil médio, profissionais de gênero feminino, com idade no intervalo de 21 a 40 anos, com graduação em Ciências Contábeis concluída, atuantes em cargos de análise e gestão atuantes em escritórios de contabilidade a no máximo 3 anos.

Quanto ao modo como o contexto de trabalho afeta a saúde psíquica dos profissionais contábeis, solicitado pelo segundo objetivo específico, observando-se os padrões de interpretação do ITRA, observou-se que na escala EADRT todas as categorias foram consideradas críticas (dados físicos, sociais e psíquicos), por sua vez na escala EACT as condições de trabalhos constituíram-se como satisfatórias, contudo, a organização e as relações socioprofissionais foram consideradas críticas. Por fim, na escala EIPST, a liberdade de expressão foi observada como satisfatória, ao passo que a realização, o esgotamento emocional e reconhecimentos foram fatores críticos.

Quanto à análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais contábeis - terceiro objetivo específico - os testes estatísticos apontaram correlações estatisticamente significantes, entre o sofrimento psíquico relacionado ao contexto do trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho e danos físicos e psicossociais associados ao trabalho (variáveis dependentes) na comparação com as variáveis independentes idade, gênero, posição profissional e quantidade de afastamento, resultando na confirmação de 11 das 12 hipóteses constituídas na pesquisa.

Como resposta do problema de pesquisa e atenção ao objetivo geral do estudo, observa-se que as principais evidências de sofrimento psíquico experienciada por profissionais de contabilidade são aquelas ligadas ao ritmo de trabalho, à cobrança por resultados, atenção a prazos, repetição de tarefas que contribuem para o esgotamento emocional, estresse, irritação, mau humor, necessidade de isolamento, dores (no corpo e cabeça) e alterações no sono.

Os resultados do estudo lançam luz sobre os desafios para reduzir os efeitos danosos da atividade profissional contábil sobre o equilíbrio emocional de contadores e contadoras que demonstraram evidências de sofrimento crítico em 48 dos 87 indicadores e grave em 10 deles. Um uma especial atenção deve ser voltada aos efeitos nocivos do ritmo excessivo de trabalho, pressão de prazos e cobranças por resultados, repetição de tarefas que se revelaram as maiores preocupações dos profissionais contábeis. Por outro lado, o estresse, as dores no corpo e na cabeça, as alterações no sono, o desejo de isolamento e mau humor se apresentam como evidências de sofrimento mais graves.

Desse modo, esse estudo pode ser útil na direção da criação ou adequação de políticas de gestão de pessoas que atentem para esse fenômeno desenvolvendo a promoção de saúde a partir do acolhimento, da escuta, do desenvolvimento de práticas integrativas e sobretudo, da demonstração de que as organizações empregadoras estão preocupadas e atentas com a saúde mental dos profissionais de contabilidade. O estudo potencializa também o debate e a criação de ações ampliadas por entidades classistas, como os conselhos regionais e federal de contabilidade e federações de contabilistas, com um olhar voltado ao equilíbrio psíquico e bem estar dos contabilistas, constituindo assim a principal contribuição do estudo.

As limitações da pesquisa estão associadas ao próprio método utilizado e a delimitação do universo amostral, com resultados generalizáveis para a população de profissionais de contabilidade da Grande Fortaleza. Como futuras investigações, sugere-se a realização de estudos qualitativos, a partir de metodologias de participação coletiva de grupos de



profissionais de contabilidade, que identifiquem como as atividades por eles desempenhadas é configurada na diferença entre prescrição e realização, bem como por meio da produção de um discurso que indique evidências desse sofrimento dimensionadas pelos próprios trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- Almeida, S. (2021). Estratégias Defensivas Empregadas Por Chefias Intermediárias de um Hospital Público Federal de Ensino. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*. 18(1), jan-mar.
- Alves, M. E., & Pereira Neto, J. C. (2019) Sofrimento psíquico no trabalho e estresse ocupacional em professores: causas e consequências. *Revista Psicologia e Educação*. 2(2), p.40 – 46.
- Anchieta, V. C. C., Galikin, A. L., & Mendes, A. M. B. (2011) Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, abr-Jun 2011, 27(2), p. 199-208.
- Antloga. C. S., Maia, M., Cunha, K. R., & Peixoto, J. (2014) Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), p. 4787-4796.
- Benítez, J. P. P., & Higuaita-López, D. (2019) Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacêuticas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2), p.67-82, jul/dic.
- Cervo, A. L., & Bervian, P. A. (2002) *Metodologia científica*. São Paulo: Prentice Hall.
- Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2021). *Quantos Somos*. 2021. Disponível em <<https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>> Acesso em maio de 2021.
- Faro, A. (2013) Estresse e Estressores na Pós-Graduação: Estudo com Mestrandos e Doutorandos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(1), pp. 51-60, Jan-Mar.
- Flach, L., Grisci, C. L. I., Silva, F. M., & Manfredini, V. (2009) Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, 21(2), p.193-202.
- Cunha, P. R., Silva, C. T., Peyerl, D. A., & Haveroth, J. (2019) Influência dos traços de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes. *Revista Contabilidade e Organizações*, 13, p.1-14.
- Dejour, C. (1987) *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejour, C (2007) *A Banalização da Injustiça Social*. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejour, C., Abdouchelli, E., & Jayet, C. (1994) *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, A. R. (2011) *Prazer e Sofrimento no Trabalho de Empregados de Escritórios de Contabilidade em Belo Horizonte*. Dissertação, 103 p. (Mestrado em Profissional em Administração). Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo.
- Ferreira *et al.*, (2017) Risco de Adoecimento no Trabalho: Estudo Com Policiais Militares de um Batalhão de Polícia de Brasília. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 11(29), p. 1804-1829, mai-ago.
- Ferreira, M. C., & Seidl, J. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(2), p. 245-254, Abr-Jun.
- Freitas, L. G. (2006) *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual*. 2006, 245p. (tese de doutorado) Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília.
- Gil A. C. (2008) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas.
- Haveroth, J., & Cunha, P. R. (2018). Influência do Estresse Ocupacional no Ceticismo Profissional de Auditores Independentes. In: *Anais... XII Congresso ANPCONT*.



- Hoffman, C. *et al.*, (2017) Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(9) p.257-276.
- Hoffmann, C., Traverso, L. D., & Zanini, R. R. (2014) Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Gest. Prod.*, 21(4), p.707-718.
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019) Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, 45, p.1-20.
- Huda, K. N., Ahmed, T., & Hossain, M. I. (2020) Influential Factors of Job Stress Associated with Accountancy in Bangladesh: A Multivariate Analysis. *Indian Accounting Review*, 24(1), p.55-59.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2022). *IBGE Explica: Produto Interno Bruto – PIB, 2022*. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em julho de 2022.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020). *Regiões Metropolitanas, Aglomerações Urbanas e Regiões Integradas de Desenvolvimento*. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/estrutura-territorial/18354-regioes-metropolitanas-aglomeracoes-urbanas-e-regioes-integradas-de-desenvolvimento.html?edicao=30750&t=acesso-ao-produto>>. Acesso em julho de 2021.
- Lopes, C. C. V. M., Silva, M. D. O. P., & Silva, J. D. G (2015). Estresse Ocupacional na Preparação das Demonstrações Contábeis: uma Análise em Escritórios Contábeis De Pernambuco. In: *Anais... I Congresso UNB de Contabilidade e Governança*. Brasília, 2015.
- Lupu, I., & Empson, L. (2015) Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 28(8), p. 1310-1340.
- Maciel, R. H. M. O., Vale, S. F., Matos, T. G. R., & Viana Filhos, M. V. C. (2020) Contexto de trabalho e custo humano na pós-graduação stricto sensu no estado do Ceará. *Estudos de Psicologia*, 25(1), p. 57-68.
- Mello, I. A. P. *et al.*, (2020). Adoecimento dos trabalhadores da Estratégia Saúde da Família em município da região Centro-Oeste do Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(2), p.18-26.
- Mendes, A. M. (2007) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2003) *Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília, DF: Fenafisp.
- Mendes, A. M.; & Ferreira, M. C. (2007) *Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho*. In: Mendes, A. M.(org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Maia, M. (2012). Pleasure and Suffering at Work: Case Study with Employees at the Administrative Section of a Construction Material Company in DF. *International Journal of Applied Psychology*, 2(5), p.110-118.
- Munhoz, V. W., & Silva, L. M. (2020) Mensuração do Nível de Estresse de Auditores Independentes Após a Finalização dos Trabalhos de Auditoria. In: *Anais... Congresso Iberoamericano de Control de Gestión*. Sevilla.
- Nortvedt, L., Hansen, E. P., Kumar, B. N., & Lohne, V. (2015) Caught in suffering bodies: a qualitative study of immigrant women on long-term sick leave in Norway. *Journal of Clinical Nursing*, 24(21-22), p.1-15.
- Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J.H. (2018) Employees' financial insecurity and health: The underlying role of stress and work–family conflict appraisals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, p.546–568.



- Oleto, A. F., Melo, M. C. O. L. M., & Lopes, A. L. M. (2013) Análise Bibliométrica da Produção Sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). *Psicologia: Ciência e Profissão*. 33(1), p.60-73.
- Oliveira, C. E. *et al.*, (2015) Um estudo sobre o estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. *Revista Mineira de Contabilidade*, 16(1), p. 50-59, jan./abril.
- Ribeiro Filho, J. F., Lopes, J., & Pederneiras, M. (2009) *Estudando teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Rosário, L. A., & Antunes Neto, J. M. F. (2020) Percepção sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade: Estudo de Caso. Ver. *Prospectus Gestão e Tecnologia*, 3(2), p.88-107.
- Santos, A. C., Hoppe, A. S., & Krug, S. B. (2018). Agente Comunitário de Saúde: implicações dos custos humanos laborais na saúde do trabalhador. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 28(4), p.1-18.
- Santos, L. A., & Ferreira, M. C. (2014) Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. *R. Laborativa*. 3(1), p. 1-18.
- Silva, J. E. A., Silveira, C., & Matos, C. V. G. (2015) Níveis de estresse dos contabilistas atuantes em escritórios contábeis de Uberlândia. 2015. *Revista Mineira de Contabilidade*, 16(3), p. 5-16.
- Siqueira, M. V. S. S. (2006) *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Goiânia: UCG.
- Succar Júnior, F. (2012) *Níveis de Estresse dos Contabilistas do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, 2012. 99 p. Dissertação (mestrado em Ciências Contábeis). Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Sweeney, J. T., & Quirin, J. J. (2009) Accountants as layoff survivors: A research note. *Accounting, organizations and society*, 34(6-7), p. 787-795.
- Triviños, A. N. S. (1987) *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C. (2005) *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Vieira, S. C., Alves, F. J. S., Succar Júnior, F. (2012) Análise do nível de estresse do profissional de Contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 9(18), p.103-118.
- Vivian, C. *et al.* (2019) Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), p. 217-234.
- Vivian, C., Trindade, L. L., & Vendruscolo, C. (2020) Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), p.1064-1071.
- Vries, M., Blomme, R., & Loo, I. (2021) Part of the herd or black sheep? An exploration of trainee accountants' suffering and modes of adaptation. *Critical Perspectives on Accounting*, 83.
- Worm F.A. *et al.*, (2016). Risco de adoecimento dos profissionais de enfermagem no trabalho em atendimento móvel de urgência. *Revista Cuidarte*. 7(2). p.1288-96, 2016.
- Zonatto, V. C. S., Lunardi, M. A., Degenhart, L., & Gonçalves, B.S. (2021). Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19(18) p.270-289.