



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

PRAZER E SOFRIMENTO: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO ENTRE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE DA GRANDE FORTALEZA

CARLOS ADRIANO SANTOS GOMES GORDIANO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

CASSIO ADRIANO BRAZ DE AQUINO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

RAQUEL NASCIMENTO COELHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

JOSÉ GLAUBER CAVALCANTE DOS SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

PRAZER E SOFRIMENTO: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO ENTRE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE DA GRANDE FORTALEZA

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).

A contabilidade, por sua condição de campo do conhecimento concebido para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam o patrimônio das entidades (IUDÍCIBUS ET AL, 2019) e em consonância com o objetivo de fornecer aos usuários um conjunto de informações sobre esse patrimônio, úteis no processo decisório (HENDRIKSEN E VAN BREDA, 2007), tem sido atravessada, por conflitos, e seu papel relacionado ao de conceber modelos de informação que auxiliem na redução de conflitos distributivos decorrentes dos movimentos de apropriação de bens e serviços na sociedade (RIBEIRO FILHO, LOPES E PEDERNEIRAS, 2009). Ressalte-se, contudo, que 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), competição entre colegas, insatisfação de clientes, inadequação de tecnologias, dilemas éticos, dentre outros aspectos notadamente relacionados à precarização do trabalho, que, não incomum, terminam por resultar em sofrimento.

Apesar dos efeitos adversos à saúde psíquica característicos de tal mediação, pesquisas relativas a tal fenômeno ainda são diminutas, conforme afirmam Zanatto *et al.*, (2021) pouco se sabe sob tal realidade no contexto específico de trabalho de profissionais contábeis. Todavia, cabe destacar a existência de pesquisas direcionadas a evidências específicas de sofrimento, especialmente relativas ao estresse (VIEIRA, ALVES E SUCCAR JÚNIOR, 2012; SILVA, SILVEIRA E MATOS, 2015; LOPES, SILVA E SILVA, 2015; HAVEOTH E CUNHA, 2018; ROSÁRIO E ANTUNES NETO, 2020; MUNHOZ E SILVA, 2020).

Um dos campos científicos que têm investigado tais fenômenos é a psicodinâmica do trabalho que, de acordo com Mendes e 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 (2010), Anchieta et al (2011), Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), Hoffmann et al. (2017), Antloga et al (2014), Ferreira et al (2017), Tundis e Monteiro (2018), Santos, Hoppe e Krug (2018), Vivian et al (2019),

Hoffmann et al (2019), Maciel et al (2020), Mello et al (2020), Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020), e Almeida (2021). Entretanto, não foram encontrados estudos dessa natureza e amplitude, relacionados aos profissionais de contabilidade.

Diante desse cenário, e considerando o próprio processo de precarização do trabalho, essa investigação procura respostas para o seguinte problema: quais as principais evidências de vivência prazer e fatores sofrimento experienciadas por profissionais de contabilidade na Grande Fortaleza? Por sua vez, o objetivo geral da investigação é identificar as principais evidências da vivência de prazer e fatores sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidades atuantes na Grande Fortaleza. Como objetivo adicional, busca-se identificar quais os fatores mais relevantes para os profissionais da contabilidade em relação aos aspectos de prazer e sofrimento psíquico no trabalho.

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 Dejours tendo sido reconhecida e consolidada nos anos 1990 no Brasil. Dejours 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 E MARRONE, 2002; CONDE, CARDOSO E KLIPAN, 2019).

Conforme Vries, Blommer e 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. Dejours, Abdouchelli e 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 Dejour (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 E HIGUITA-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). Com o ritmo de trabalho cada vez mais alucinante e com as demandas cada vez mais exigentes, o indivíduo vê-se obrigado a desenvolver suas atividades no seu limite psíquico e físico. Esta situação, em sua maioria, gera sofrimento constante ao indivíduo, o que

pode acarretar o surgimento de patologias ligadas à organização do trabalho (LIMA, 2008), 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 E FERREIRA, 2003).

Outra característica abordada pela psicodinâmica é que ela não atua na individualidade do trabalhador, mas para a coletividade. Quando detectado o sofrimento psíquico do mesmo por conta do seu ambiente de trabalho, não se trata apenas o indivíduo, mas se faz necessário tratar o coletivo (SILVA, 2015). Assim, a Psicodinâmica do Trabalho 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; 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 e 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, assim, dentre as suas subcategorias, destaca-se a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) que descreve o sentido do trabalho, isto é, as representações relativas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Na escala EIPST seus itens são organizados a partir das dimensões de “vivência de prazer” e “fatores de sofrimento”. A primeira é composta pelas subcategorias “liberdade de expressão” que trata da existência de espaços para que os profissionais se posicionem e tenham seus argumentos respeitados (liberdade com a chefia, solidariedade entre colegas, cooperação, confiança, espaço para criatividade, etc.); e “realização profissional”, relativa à satisfação pessoal/profissional pelo trabalho que realiza (satisfação, motivação, reconhecimento, orgulho, gratificação, etc). Já a segunda constitui-se das subcategorias “esgotamento emocional” relativa a dificuldades no campo da saúde psíquica (estresse, exaustão emocional, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança, medo, etc); e “falta de reconhecimento” relacionada ao não reconhecimento relativo a seu trabalho (desvalorização, indignação, inutilidade, injustiça, desqualificação, discriminação, etc).

2.2 Atravessamentos Psicossociais na Profissão Contábil

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)

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*. Para Huda, Ahmed e Hossain (2020) 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 e 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 consequentemente à produtividade organizacional, lucratividade e crescimento (HUDA, AHMED E 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 consequências 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 Construção das Hipóteses de Pesquisa

Para Vries, Blomme e Loo (2021), pouco se sabe na literatura sobre os pensamentos e emoções íntimos dos profissionais de contabilidade em ambientes de trabalho. Oliveira *et al.* (2015) analisaram a incidência do estresse ocupacional na atividade contábil junto a profissionais de empresas contábeis do município de Ituiutaba (MG) e evidenciaram a existência de discriminação e favoritismo no ambiente de trabalho, tempo insuficiente para realizar as atividades, cumprimentos de tarefas para além da capacidade e pouca valorização

dos trabalhadores por seus superiores como os principais fatores estressores. Benítez e Higuaita-López (2019) abordaram o mal-estar trabalhista entre contadores atuantes em Bogotá e buscaram identificar os fatores que geram desconforto laboral 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 e 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.

Huda, Ahmed e Hossain (2020) estudaram fatores determinantes do estresse no ambiente de trabalho de contadores em Bangladesh e revelaram que *bullying* e pressão pelo tempo de conclusão das tarefas influenciaram no estresse mental. Vries, Blomme e 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 sofrimento e uso de estratégias diversas para aliviar-lo. Zonatto *et al.*, (2021) investigaram as vivências de prazer e sofrimento entre contadores e identificaram estratégias de enfrentamento utilizadas para confrontar o sofrimento experimentado e que a exposição dos profissionais a tensões do ambiente organizacional resulta no aparecimento de vivências patogênicas.

Diante dos estudos apresentados e das lacunas observadas, foram construídas hipóteses para investigação que suportam os Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), decompostas a seguir:

H1a: As vivências de prazer no trabalho relacionam-se com a idade dos indivíduos;

H1b: Os fatores de sofrimento no trabalho relacionam-se com a idade dos indivíduos;

H2a: As vivências de prazer no trabalho relacionam-se com o gênero dos indivíduos;

H2b: Os fatores de sofrimento no trabalho relacionam-se com o gênero dos indivíduos;

H3a: As vivências de prazer no trabalho relacionam-se com a posição profissional dos indivíduos;

H3b: Os fatores de prazer no trabalho relacionam-se com a posição profissional dos indivíduos;

H4a: As vivências de prazer no trabalho são relacionam-se com a quantidade de afastamentos dos indivíduos;

H4b: Os fatores de sofrimento no trabalho são relacionam-se 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 da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) do ITRA, detalhada no Quadro 01.

Quadro 01 – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

Categoria	Subcategoria	Indicador
Vivência de Prazer	Liberdade de Expressão (quanto mais alto, melhor)	B1 - Liberdade com a chefia para negociar o que precisa
		B2 - Liberdade para falar do meu trabalho com os colegas
		B3 - Solidariedade entre colegas
		B4 - Liberdade para expressar minha opinião no local de trabalho
		B5 - Liberdade para usar minha criatividade
		B6 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com a chefia
		B7 - Cooperação entre os colegas
		B8 - Satisfação
		B9 - Motivação

Fatores de Sofrimento	Realização Profissional (quanto mais alto, melhor)	B10 - Orgulho pelo que eu faço
		B11 - Bem estar
		B12 - Realização profissional
		B13 - Valorização
		B14 - Reconhecimento
		B15 - Identificação com as minhas tarefas
	Esgotamento Emocional (quanto mais baixo, melhor)	B16 - Gratificação pessoal com as minhas atividades
		B17 - Esgotamento emocional
		B18 - Estresse
		B19 - Insatisfação
		B20 - Sobrecarga
		B21 - Frustração
	Falta de Reconhecimento (quanto mais baixo, melhor)	B22 - Insegurança
		B23 - Medo
		B24 - Falta de reconhecimento do meu esforço
		B25 - Falta de reconhecimento do meu desempenho
		B26 - Desvalorização
		B27 - Indignação
		B28 - Inutilidade
		B29 - Desqualificação
		B30 - Injustiça
		B31 - Discriminação

Fonte: Adaptado de Mendes e Ferreira (2007)

As respostas ao instrumento levam em consideração a avaliação do trabalho nos últimos seis meses, isto é, o(a) respondente deve marcar a quantidade de vezes que ocorrem vivências positivas e negativas. Os padrões de resposta e resultados são detalhados a seguir:

Quadro 02 – Padrões de Resposta e Resultado Características da EIPST

ESCALA	PADRÕES DE RESPOSTA	PADRÕES DE RESULTADO
EIPST (31 itens)	composta por quatro fatores: dois para avaliar o 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. Na escala, os resultados padrões de resultado são diferentes para vivência de prazer e fatores de sofrimento	Vivência de prazer • 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). Fatores do sofrimento • Acima de 3,9: avaliação mais negativa (grave); • Entre 3,9 e 2,1: avaliação moderada (crítico); • Abaixo de 2,1: avaliação menos negativa (satisfatório)

Fonte: Adaptado de Mendes e Ferreira (2007)

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, 2021; 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 E VENDRUSCOLO, 2020). Nesta pesquisa os níveis de significância adotados foram de 5% e 1%.

Como análise adicional ao exame de correlação, de posse das respostas apresentadas na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), buscou-se realizar Análise Fatorial por Componentes Principais (AF) com uso do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Essa técnica multivariada permite notar um volume relativamente restrito de fatores que representam o comportamento geral das variáveis iniciais da escala (31 variáveis). A intenção é observar se existem possíveis novas dimensões a partir da EIPST de acordo com a percepção dos respondentes que são profissionais contábeis. Dessa forma, torna-se possível repensar ações com foco nesse grupo específico, pois algumas medidas ou indicadores podem estar associados a outros que não pertencem a uma mesma categoria ou subcategoria originalmente. Os resultados das análises são dispostos na seção subsequente.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização Dos Respondentes

No que concerne à caracterização dos 419 profissionais de contabilidade atuantes da região da Grande Fortaleza participantes do estudo, observa-se na distribuição por gênero uma prevalência de respondentes femininas (58% x 42% masculinos). A faixa etária revelou um perfil predominante de respondentes com idade entre 21 e 40 anos (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 contabilidade. Ressalte-se que esse campo profissional apresenta elevados índices de empregabilidade (SILVA, SILVEIRA E MATOS, 2015; VRIES, BLOMME E 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, posteriormente agregadas em 07. 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 na ocupação de colocações de análise e gestão (53,4%). Em geral, ambos os cargos são alcançados com o avançar da carreira. 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 (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 (média de atuação em 2 setores).

A pesquisa identificou também o tipo de entidade às quais os respondentes trabalham e observou-se uma predominância em empresas contábeis (37%), seja como gestores (11,7%) ou empregados (25,3%). Destaque também para o trabalho em entidades 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% e em empresas de auditoria 4,8%.

Quanto ao tempo de atuação profissional, 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	Tempo de atuação	F	f	Tempo de atuação	F	f
até 1 ano	25	6,0%	9 anos	17	4,1%	17 anos	3	0,7%	26 anos	1	0,2%
2 anos	30	7,2%	10 anos	34	8,1%	18 anos	2	0,5%	28 anos	1	0,2%
3 anos	48	11,5%	11 anos	17	4,1%	19 anos	1	0,2%	29 anos	3	0,7%
4 anos	37	8,8%	12 anos	14	3,3%	20 anos	7	1,7%	30 anos	9	2,1%
5 anos	33	7,9%	13 anos	7	1,7%	22 anos	4	1,0%	32 anos	2	0,5%
6 anos	28	6,7%	14 anos	5	1,2%	23 anos	3	0,7%	33 anos	1	0,2%
7 anos	34	8,1%	15 anos	13	3,1%	24 anos	2	0,5%	40 anos	2	0,5%
8 anos	29	6,9%	16 anos	3	0,7%	25 anos	4	1,0%	TOTAL	419	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados revelam uma distribuição equilibrada do primeiro ao décimo ano de atuação profissional. Resultados semelhantes àqueles encontrados por Zonatto et al (2021) em sua pesquisa. 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. Dividindo-se o grupo em quatro intervalos, os resultados seriam de 63% entre 1 a 8 anos; 26,3% entre 9 e 16 anos; 5,3% entre 17 e 24 anos; e 5,4% acima de 24 anos de atuação. Ressalte-se que quase 1/4 dos respondentes possuem até 3 anos de trabalho no mercado.

Quanto ao tempo de atuação profissional no atual posto de trabalho, a Tabela 03 apresenta a seguinte distribuição.

Tabela 03 – Distribuição dos respondentes por tempo de atuação no atual trabalho

Tempo de atuação	F	f	Tempo de atuação	F	f	Tempo de atuação	F	f
até 1 ano	110	26,3%	10 anos	24	5,7%	20 anos	3	0,7%
2 anos	59	14,1%	11 anos	8	1,9%	21 anos	2	0,5%
3 anos	45	10,7%	12 anos	4	1,0%	22 anos	2	0,5%
4 anos	35	8,4%	13 anos	4	1,0%	23 anos	3	0,7%
5 anos	29	6,9%	14 anos	3	0,7%	24 anos	1	0,2%
6 anos	24	5,7%	15 anos	6	1,4%	26 anos	3	0,7%
7 anos	17	4,1%	16 anos	1	0,2%	27 anos	1	0,2%
8 anos	20	4,8%	17 anos	1	0,2%	30 anos	2	0,5%
9 anos	10	2,4%	18 anos	1	0,2%	40 anos	1	0,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Curioso observar que 51,1% dos respondentes estão atuando em suas empresas há no máximo 3 anos, percentual que se amplia para 66,3% quanto esse período é de até 5 anos. Acima de 1/4 dos participantes estão trabalhando na atual organização há 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 de saúde 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

Considerando-se os padrões de resposta instituídos no instrumento do ITRA, em específico, no que concerne aos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, os dados coletados revelaram os seguintes resultados:

Tabela 03 – Resumo dos resultados dos Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

ESCALA	CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	RESULTADO	
			MÉDIA	CONCEITO
EIPST	Vivências de Prazer	Liberdade de Expressão	4,28	Satisfatório
		Realização Profissional	3,79	Crítico
	Fatores de Sofrimento	Esgotamento Emocional	3,31	Crítico
		Falta de Reconhecimento	2,11	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando as respostas médias, observa-se uma predominância de resultados críticos (com avaliação satisfatória apenas na subcategoria de vivência de prazer “liberdade de expressão”), resultados que divergem daqueles encontrados por Hoffman et al (2019 junto a docentes brasileiros e portugueses que revelou menor evidência de sofrimento e maior de resultados satisfatórios, mas convergente com a pesquisa de Mello et al., (2020) junto a trabalhadores da estratégia da saúde da família, que tenderam para o indicador “grave”.

Tabela 04 – Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Categoria	Subcategoria	Indicador	Resultado
Vivência de Prazer	Liberdade de Expressão (quanto mais alto, melhor)	B1 - Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	3,87*
		B2 - Liberdade para falar do meu trabalho com os colegas	4,46
		B3 - Solidariedade entre colegas	4,55
		B4 - Liberdade para expressar minha opinião no local de trabalho	4,19
		B5 - Liberdade para usar minha criatividade	4,14
		B6 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com a chefia	4,15
		B7 - Cooperação entre os colegas	4,49
	Realização Profissional (quanto mais alto, melhor)	B8 - Satisfação	3,87*
		B9 - Motivação	3,62*
		B10 - Orgulho pelo que eu faço	4,35
		B11 - Bem estar	3,86*
		B12 - Realização profissional	3,72*
		B13 - Valorização	3,33*
		B14 - Reconhecimento	3,47*
		B15 - Identificação com as minhas tarefas	4,05
		B16 - Gratificação pessoal com as minhas atividades	3,83*
Fatores de Sofrimento	Esgotamento Emocional (quanto mais baixo, melhor)	B17 - Esgotamento emocional	3,65*
		B18 - Estresse	4,01**
		B19 - Insatisfação	2,99*
		B20 - Sobrecarga	3,59*
		B21 - Frustração	3,13*
		B22 - Insegurança	3,02*
	Falta de Reconhecimento (quanto mais baixo, melhor)	B23 - Medo	2,75*
		B24 - Falta de reconhecimento do meu esforço	2,67*
		B25 - Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,64*
		B26 - Desvalorização	2,49*
		B27 - Indignação	2,44*
		B28 - Inutilidade	1,80
		B29 - Desqualificação	1,64
		B30 - Injustiça	1,98
		B31 - Discriminação	1,21

* resultado crítico ** resultado grave

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados médios relativos à dimensão “liberdade de expressão” revelaram conceito “satisfatório” muito em função da relação com os colegas de trabalho (solidariedade,

cooperação, liberdade para falar sobre seu trabalho) que foram os melhores indicadores, bem como a liberdade de expressão e de criatividade. Assim os profissionais pesquisados demonstram satisfação na relação com os colegas laborais. O único indicador que obteve um conceito “crítico” foi o de liberdade de negociação com a chefia, com 3,87, quase no limiar da mudança para a categoria “satisfatório” que seria um padrão de resposta de 3,9.

Por sua vez na dimensão “realização” apenas dois indicadores foram considerados satisfatórios, o orgulho pelo que o profissional faz e 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 4,01 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 e Maia (2012), Vieira, Alves e Succar Júnior (2012) e Lopes, Silva e Silva (2015) também revelaram que estresse permeia elevadamente 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.

Em resumo, dos 31 indicadores distribuídos nas quatro subcategorias, 1 apresentou um padrão de resultado “grave” (estresse), ao passo que 18 (58,06%) foram “crítico” e 12 (38,71%) “satisfatório”.

4.3 Análise de Correlação

Nesta sessão são apresentados e discutidos os resultados entre cruzamento das variáveis independentes “idade”, “gênero”, “posição profissional” e “afastamento do trabalho” com o indicador de prazer e sofrimento (EIPST) - variável dependente constituída por 16 vivências de prazer e 15 fatores de sofrimento. Inicialmente são apresentados os dados sobre a variável idade, explicitados na tabela 5.

Tabela 05 – Correlação entre as variáveis idade e o Indicador de Prazer e Sofrimento no Trabalho

	variável		B3 ¹	B7 ²	B9 ³	B10 ⁴	B11 ⁵	B12 ⁶	B15 ⁷	B16 ⁸
Rô de Spearman	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
			B18 ⁹	B19 ¹⁰	B20 ¹¹	B21 ¹²	B22 ¹³	B23 ¹⁴	B30 ¹⁵	B31 ¹⁶
		Correl. de coefic.	-,131**	-,123**	-,128**	-,128**	-,205**	-,139**	,108*	,177**
		Sig. (2 extrem.)	,007	,012	,009	,009	,000	,004	,027	,000
		N	419	419	419	419	419	419	419	419

Legenda: ¹ Solidariedade entre colegas, ² Cooperação entre os colegas, ³ Motivação, ⁴ Orgulho pelo que eu faço, ⁵ Bem estar, ⁶ Realização profissional, ⁷ Identificação com as minhas tarefas, ⁸ Gratificação pessoal com as minhas atividades, ⁹ Estresse, ¹⁰ Insatisfação, ¹¹ Sobrecarga, ¹² Frustração, ¹³ Insegurança, ¹⁴ Medo, ¹⁵ Injustiça, ¹⁶ Discriminação. * 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, contabilistas mais novos são mais solidários com os colegas, mas também, são os mais frustrados e insatisfeitos. Por outro lado, profissionais 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, as

hipóteses de teste **H1a** e **H1b** que afirmam que as vivências de prazer e os fatores sofrimento no trabalho relacionam-se com a idade dos indivíduos, não devem ser rejeitadas.

Ao seu tempo, os testes comparando a variável gênero com os itens da escala EIPST indicaram as seguintes correlações:

Tabela 06 – Correlação entre as variáveis gênero e Prazer e o Indicador de Sofrimento no Trabalho

Rô de Spearman	variável		B9 ¹	B10 ²	B11 ³	B13 ⁴	B15 ⁵	B16 ⁶	B27 ⁷
	gênero	Correl. de coefic.	,138**	,119*	,126*	,134**	,200*	,144*	-,108*
		Sig. (2 extrem.)	,005	,015	,010	,006	,000	,033	,027
		N	419	419	419	419	419	419	419

Legenda: ¹ Motivação, ² Orgulho pelo que eu faço, ³ Bem estar, ⁴ Valorização, ⁵ Identificação com as minhas tarefas, ⁶ Gratificação pessoal com as minhas atividades, ⁷ Indignação.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Com a exceção do indicador de indignação, todos os demais apontaram correção positiva, isto é, se a variável cresce e a nota aumenta isso aponta que as mulheres são mais afetadas pelas variáveis, por exemplo. No indicador de motivação, orgulho e bem estar, os números apontam que as mulheres contabilistas estão ou são mais motivadas, orgulhosas de seu trabalho e possuem maior bem estar na profissão. Diante do exposto não se impõem evidências que levem à rejeição das hipóteses **H2a** e **H2b** que pressupõem que as vivências de prazer e os fatores sofrimento no trabalho relacionam-se com o gênero dos indivíduos.

Quanto ao cruzamento da variável categoria profissional com os indicadores EIPST, não foram encontradas correlações significativas indicando rejeição das hipóteses **H3a** e **H3b**: relativas à associação das vivências de prazer e os fatores sofrimento no trabalho com a posição profissional dos indivíduos.

A seguir, a tabela 07 apresenta os resultados do teste com as variáveis afastamento (do trabalho) e a escala EIPST.

Tabela 07 – Correlação entre as variáveis afastamento e o Indicador de Prazer Sofrimento no Trabalho

Rô de Spearman	variável		B2 ¹	B3 ²	B4 ³	B5 ⁴	B6 ⁵	B7 ⁶	B8 ⁷
	afastamento	Correl. de coefic.	-,096*	-,176**	-,158**	-,116*	-,100*	-,188**	-,160**
		Sig. (2 extrem.)	,050	,000	,001	,017	,041	,000	,001
		N	419	419	419	419	419	419	419
			B9 ⁸	B10 ⁹	B11 ¹⁰	B12 ¹¹	B14 ¹²	B15 ¹³	B16 ¹⁴
		Correl. de coefic.	-,139**	-,117*	-,133**	-,161**	-,152**	-,136**	-,103*
		Sig. (2 extrem.)	0,04	,016	,006	,001	,002	,005	,034
		N	419	419	419	419	419	419	419
			B17 ¹⁵	B19 ¹⁶	B21 ¹⁷	B22 ¹⁸	B23 ¹⁹	B24 ²⁰	B25 ²¹
		Correl. de coefic.	,125*	,146*	,163**	,136**	,155**	,122*	,136**
		Sig. (2 extrem.)	,011	,003	,001	,005	,001	,012	,005
		N	419	419	419	419	419	419	419
			B26 ²²	B27 ²³	B28 ²⁴	B29 ²⁵	B30 ²⁶	B31 ²⁷	
		Correl. de coefic.	,127**	,157**	,220**	,186**	,180**	,130**	
		Sig. (2 extrem.)	,009	,001	,000	,000	,000	,008	
		N	419	419	419	419	419	419	

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A variável independente “afastamento” foi a que apresentou maior volume de indicadores com correlações significativas (27 dos 31 indicadores). A correlação foi negativa com as variáveis liberdade para falar do trabalho com os colegas, solidariedade entre colegas, liberdade de expressão no trabalho, liberdade criativa, liberdade para falar sobre o meu trabalho com a chefia, cooperação entre os colegas, satisfação, motivação, orgulho pelo que faz, bem

estar, realização profissional, reconhecimento, identificação com as tarefas, gratificação pessoal, isto significa que quanto maior a quantidade de afastamentos, menores são as frequências desses indicadores. Por exemplo, pessoas que se afastam mais, sentem menos motivação, bem estar e realização profissional. Por outro lado, as correlações positivas foram encontradas nos indicadores esgotamento emocional, insatisfação, frustração, insegurança, medo, falta de reconhecimento (do esforço e desempenho), desvalorização, indignação, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação, logo, quanto mais afastamentos, maior é o sentimento de desvalorização, inutilidade e frustração, por exemplo. Desse modo, não se rejeitar as hipóteses **H4a** e **H4b** que associam as vivências de prazer e os fatores sofrimento no trabalho com a quantidade de afastamentos dos indivíduos.

4.4 Análise Fatorial

Para proceder com Análise Fatorial por Componentes Principais (AF) junto aos dados da EIPST reunidos a partir das repostas dos profissionais contábeis, foi feito o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esse teste indica a proporção de variância compartilhada entre todas as variáveis, com estatística variando de 0 (sem correlação) a 1 (fortes correlações). Os resultados mostram a estatística KMO de 0,935, indicando adequação muito boa da AF, segundo Fávero e Belfiore (2017). Depois foi feito o teste de esfericidade de Bartlett responsável por indicar se é possível extrair fatores a partir das variáveis originais. O teste mostrou significância ao nível de 1% (0,000), sendo possível a extração de fatores nesse conjunto de variáveis.

Em seguida, verificou-se a matriz de comunalidades de cada variável a fim de observar a variação compartilhada de cada variável com as variáveis latentes (fatores) extraídas. A tabela 08 evidencia que todas as variáveis da EIPST possuem comunalidades elevadas, variando entre 0,538 (B1) e 0,861 (B9). Optou-se por não excluir nenhuma variável a partir desses resultados.

Tabela 08 – Matriz de comunalidades

Variável	Extração	Variável	Extração	Variável	Extração	Variável	Extração	Variável	Extração
B1	0,538	B8	0,828	B15	0,735	B22	0,746	B29	0,785
B2	0,643	B9	0,861	B16	0,769	B23	0,696	B30	0,820
B3	0,706	B10	0,784	B17	0,750	B24	0,765	B31	0,633
B4	0,758	B11	0,840	B18	0,818	B25	0,787	-	-
B5	0,724	B12	0,857	B19	0,794	B26	0,798	-	-
B6	0,730	B13	0,712	B20	0,764	B27	0,787	-	-
B7	0,661	B14	0,752	B21	0,848	B28	0,763	-	-

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para extração dos fatores, usou-se o método de rotação ortogonal dos fatores (*Varimax*). Com essa rotação, são minimizadas as variáveis com cargas fatoriais em apenas um fator. Essa redistribuição maximiza as cargas fatoriais compartilhadas, equilibrando o resultado. Com isso, adotando-se o critério da raiz latente (soma da carga fatorial maior que 1), foram identificados 4 fatores. Valores menores que 1 podem não explicar adequadamente as variáveis originais. O primeiro fator (F1) apresentou autovalor igual a 13,283, com variância de 42,847%. Assim, F1 explica mais de 40% do comportamento das variáveis originais conjuntamente, sendo por isso o primeiro fator ou fator principal. Os fatores seguintes, F2, F3 e F4 explicam, respectivamente, 20,673%, 6,329% e 5,804%, acumulando juntos mais de 75% da variância das variáveis dentro da EIPST. Identificados os fatores, partiu-se para a localização das variáveis dentro de cada um dos 4 fatores de acordo com a sua carga fatorial, como mostra a Tabela 09.

Tabela 09 – Fatores extraídos e enquadramento das variáveis originais

Fator	Variáveis (Carga fatorial)	Indicadores na sequência	Denominação
1	B1 (0,678); B2 (0,787); B3 (0,780); B4 (0,813); B5 (0,739); B6 (0,781); B7 (0,756)	Liberdade (com chefia, para falar, para expressar opinião, criatividade), solidariedade e cooperação	Liberdade e trabalho em equipe
2	B8 (0,786); B9 (0,818); B10 (0,846); B11 (0,837); B12 (0,874); B13 (0,711); B14 (0,716); B15 (0,821); B16 (0,827)	Satisfação, motivação, orgulho pelo que faz, bem-estar, realização, valorização, reconhecimento e identificação	Satisfação pessoal e individual

3	B17 (0,833); B18 (0,882); B19 (0,753); B20 (0,840); B21 (0,799); B22 (0,774); B23 (0,710)	Esgotamento, estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança e medo	Sofrimento pessoal e individual
4	B24 (0,734); B25 (0,750); B26 (0,776); B27 (0,756); B28 (0,790); B29 (0,834); B30 (0,850); B31 (0,782)	Ausência de reconhecimento, desvalorização, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação	Desmotivação externa

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A AF demonstra que as dimensões da EIPST foram confirmadas. Isso significa que essa é uma escala válida e adequada também aos profissionais da contabilidade e que, por isso, essas variáveis podem ser utilizadas como elementos capazes de alimentar políticas e ações visando melhores condições de trabalho e desempenho dessas pessoas. Escritórios de contabilidade e demais empresas devem levar em conta esses fatores na definição dessas políticas, caso desejem alcançar melhores resultados em termos de satisfação e produtividade.

A segunda conclusão importante advinda da AF é demonstrar que os antecedentes que são considerados positivos/favoráveis explicam melhor a condição desses profissionais quando comparados com os antecedentes negativos/desfavoráveis. O primeiro fator, sozinho, é capaz de explicar mais de 40% do comportamento das variáveis originais. Em seguida vem o segundo fator com mais de 20%. Ou seja, pode-se perceber que o estímulo à liberdade do profissional e o fortalecimento das equipes somados à promoção da satisfação individual e pessoal são muito mais relevantes para a melhoria das condições de trabalho que o impacto que geram os fatores relacionados ao sofrimento. Os fatores de sofrimento explicam apenas 12% da variância total.

Em resumo os resultados das análises estatísticas revelam que a maior parte da variância está dentro da escala de prazer, e muito menos nos fatores de sofrimento, isso aponta que ao se pensar numa avaliação relativa às condições trabalho, no que tange à relação deste com o prazer e sofrimento, os aspectos de prazer são mais valiosos para ter esse diagnóstico do que os fatores de sofrimento. Assim, a princípio, seria mais interessante para as organizações, o foco num ambiente positivo, favorável e de estímulo para as pessoas do que nas questões “negativas” pois elas impactam menos as condições de trabalho do que as vivências de prazer.

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 prazer e sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidades a partir da escala EIPST do Inventário ITRA.

No que diz respeito aos resultados deste estudo, em comparação com os padrões estabelecidos no instrumento adotado (ITRA), observou-se que das duas subcategorias relativas à vivência de prazer, aquela ligada ao conjunto de indicadores de liberdade de expressão, se mostrou satisfatória, com destaque positivo para os indicadores de “solidariedade entre colegas” e “liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas”. Por outro lado a subcategoria “realização profissional”, apresentou resultado crítico, com piores resultados ligados aos indicadores de “valorização” e “motivação”, denotando que estes profissionais não demonstram satisfação em seu campo laboral. Em relação à categoria “Fatores de Sofrimento” ambas as subcategorias (esgotamento emocional e falta de reconhecimento) apresentaram resultados críticos, contudo o indicador de estresse revelou-se “grave”, além do esgotamento emocional que também indicou aspecto preocupante na relação do trabalho entre profissionais contábeis.

Quanto à análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais contábeis, os testes estatísticos apontaram correlações estatisticamente significantes nas vivências de prazer e fatores de sofrimento no trabalho (variáveis dependentes) na comparação com as variáveis independentes idade, gênero, posição profissional e quantidade de afastamento, resultando na confirmação das hipóteses constituídas na pesquisa. Por sua vez a análise fatorial confirmou as dimensões da escala original, isto é, demonstrando que o

instrumento utilizado é adequado para avaliar as vivências de prazer e sofrimento entre profissionais de contabilidade.

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 estresse, esgotamento emocional, sobrecarga de trabalho, frustração, insegurança, além das dificuldades na valorização, reconhecimento e motivação para o trabalho. Por outro lado, foram observados indicadores satisfatórios de discriminação, desqualificação e inutilidade (baixa ocorrência) e na solidariedade e cooperação entre colegas e no orgulho pelo trabalho que realiza (elevadas ocorrências).

Os resultados do estudo lançam luz sobre os desafios para reduzir os efeitos danosos da atividade profissional contábil sobre o equilíbrio emocional de contabilistas e pode ser útil para a criação ou adequação de políticas de gestão desses recursos humanos que atentem para esse fenômeno, bem como potencializam ações de entidades classistas, tais como os conselhos regionais e federal de Contabilidade que promovam a saúde mental 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. Como futuros estudos, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas, 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 de sofrimento.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. Estratégias Defensivas Empregadas Por Chefias Intermediárias de um Hospital Público Federal de Ensino. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**. v.18, n.1, jan-mar, 2021.
- ANTLOGA, C. S. MAIA, M. CUNHA, K. R. PEIXOTO, J. **Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro**. Ciência & Saúde Coletiva, 19(12):4787-4796, 2014.
- BENÍTEZ, J. P. P. HIGUITA-LÓPEZ, D. Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacéuticas. **Revista Facultad de Ciencias Económicas**, v.27, n.2, 67-82, jul/dic, 2019.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Quantos Somos**. 2022. Disponível em < <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/> > Acesso em junho de 2022.
- CONDE, A. F. C.; CARDOSO, J. M. M. e KLIPAN, M. L. Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.** vol.12, n.1, pp. 19-36, 2019
- CUNHA, P. R. da. SILVA, C. T. da PEYERL, D. A. HAVEROTH, J. Influência dos traços de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes. **Revista Contabilidade e Organizações**, v. 13, p.1-14, 2019.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- DEJOURS, C. ABDOUCHELLI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994
- FARO, A. Estresse e Estressores na Pós-Graduação: Estudo com Mestrandos e Doutorandos no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.**, v. 29 n. 1, pp. 51-60, Jan-Mar 2013.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FERREIRA, A. R. **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, 2011.

FERREIRA ET AL. Risco de Adoecimento no Trabalho: Estudo Com Policiais Militares de um Batalhão de Polícia de Brasília. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade** v.11, n.29, p. 1804-1829, mai-ago, 2017.

FREITAS, L. G. de. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. 2006, 245p. (tese de doutorado) Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2006.

HENDRIKSEN, E. S. VAN BREDÁ. M. F. V. **Teoria da Contabilidade**. 1 ed – 6 reimp – São Paulo: Atlas, 2007.

HOFFMAN, C. ET AL. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v.31, n.9, p.257-276, 2017.

HOFFMANN, C. TRAVERSO, L. D. ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gest. Prod.**, v. 21, n. 4, p.707-718, 2014

HOFFMANN, ZANINI, R. R, MOURA, G. L. MACHADO, B. P. **Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal**. Educação e Pesquisa, v. 45, p.1-20, 2019.

HUDA, K. N. AHMED, T. HOSSAIN, M. I. Influential Factors of Job Stress Associated with Accountancy in Bangladesh: A Multivariate Analysis. **Indian Accounting Review**, v. 24, n. 1, June, p.55-59, 2020

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **IBGE Explica: Produto Interno Bruto – PIB**, 2021. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em julho de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Regiões Metropolitanas, Aglomerações Urbanas e Regiões Integradas de Desenvolvimento**, 2020. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/estrutura-desenvolvimento.html?edicao=30750&t=acesso-ao-produto>>. Acesso em julho de 2021.

IUDÍCIBUS, S. ET AL, 2019. **Contabilidade Introdutória** - Livro-texto. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LIMA, K. R. J. **Qualidade de Vida no Trabalho em Uma Organização do Setor de Transporte**. Brasília, 2008. 58p. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília.

LOPES, C. C. V. de M. SILVA, M. D. de O. P. SILVA, J. D. G da. 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.

MACIEL, R. H. M. O. VALE, S. F. MATOS, T. G. R. VIANA FILHO, M. V. C. Contexto de trabalho e custo humano na pós-graduação stricto sensu no estado do Ceará. **Estudos de Psicologia**, v.25, n.1, jan-mar, p. 57-68, 2020.

MELLO, I. A.P. et al. Adoecimento dos trabalhadores da Estratégia Saúde da Família em município da região Centro-Oeste do Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.18, n.2, 2020.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo 2007

MENDES, A. M. FERREIRA, M. C. **Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília, DF: Fenafisp, 2003.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. **Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho**. In: MENDES, Ana M.(org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. MAIA, M. 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** v.2, n.5, p.110-118, 2012.

MENDES, A. M. MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho e transição, saúde em risco**. Brasília: Editora UnB, 2002.

MUNHOZ, V. W. SILVA, L. M. Mensuração do Nível de Estresse de Auditores Independentes Após a Finalização dos Trabalhos de Auditoria. In: **Anais... Congresso Iberoamericano de Control de Gestión**. Sevilla, 2020.

OLIVEIRA, C. E. et al., Um estudo sobre o estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 1, p. 50-59, jan./abril, 2015.

RIBEIRO FILHO, J. F.; LOPES, J.; PEDERNEIRAS, M. Estudando teoria da contabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.

ROSÁRIO, L. A. ANTUNES NETO, J. M. F. Percepção sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade: Estudo de Caso. Ver. **Prospectus Gestão e Tecnologia**, v.3, n.2, p.88-107, 2020.

SANTOS, A. C. HOPPE, A. S. KRUG, S. B. F. Agente Comunitário de Saúde: implicações dos custos humanos laborais na saúde do trabalhador. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 28, n.4, 2018

SILVA, J. E. A. SILVEIRA, C. MATOS, C. V. G. Níveis de estresse dos contabilistas atuantes em escritórios contábeis de Uberlândia. 2015. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 3, art. 1, p. 5-16, set./dez. 2015.

SILVA, T. M. **Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em Servidores do Ministério da Saúde: percepções dos trabalhadores**. 2015, 49 p. (Monografia de graduação). Bacharel em Gestão em Saúde Coletiva, Universidade de Brasília, Brasília. 2015.

SIQUEIRA, M. V. S. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Goiânia: UCG, 2006.

SUCCAR JÚNIOR, F. **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.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, S. C. ALVES, F. J. dos S. SUCCAR JÚNIOR, F. Análise do nível de estresse do profissional de Contabilidade. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 9, n. 18, jul-dez, 2012.

VIVIAN, C. et al., Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 217-234, 2019.

VIVIAN, C. TRINDADE, L. L., VENDRUSCOLO, C. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.20, n.3, p.1064-1071, 2020.

VRIES, M. BLOMME, R. LOO, I. Part of the herd or black sheep? An exploration of trainee accountants' suffering and modes of adaptation. **Critical Perspectives on Accounting**, jul 2021.

ZONATTO, V. C. S., LUNARDI, M. A., DEGENHART, L. GONÇALVES, B.S. Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.19, n.18, p.270-289, 2021.