



Evidências de Sofrimento Psíquico entre Profissionais de Contabilidade na Grande Fortaleza.

CARLOS ADRIANO SANTOS GOMES GORDIANO

Universidade Federal do Ceará

CASSIO ADRIANO BRAZ DE AQUINO

Universidade Federal do Ceará

Resumo

A contabilidade constitui um campo laboral composto por diversas atividades que possuem potencial para afetar a saúde mental de seus trabalhadores, tais como o elevado volume de tarefas, a necessidade de cumprimentos de prazos, os riscos de penalidades pecuniárias a erros de escrituração, dentre outros. Diante do exposto, esta pesquisa objetiva identificar evidências de sofrimento psíquico entre profissionais de contabilidades 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. 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. Assim, a pesquisa contribui com a identificação dos fatores preponderantes que provocam sofrimento psíquico entre contabilistas com potencial para orientar ações que possam minimizar seus efeitos.

Palavras-chave: Trabalho, Sofrimento, Profissionais de Contabilidade.

1. INTRODUÇÃO

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, que sejam úteis no processo decisório (Hendriksen & Van Breda, 2007), a contabilidade, enquanto área profissional ligada à gestão, é atravessada por um processo de conflito entre pessoas, decorrente da tendência individual em direção à apropriação adicional de bens e serviços em detrimento do outro. O seu papel é, portanto, o 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 & Perderneiras, 2009). Tal mediação se estabelece por uma atuação que se afirma pelo necessário distanciamento em relação aos interesses postos pelos vários agentes econômicos, que reivindicam sempre a maior remuneração para seu próprio fator de produção (Ribeiro Filho, Lopes & Perderneiras, 2009), aspecto naturalizado no modelo de produção capitalista.

No processo de mediação entre os diversos interessados pela atuação contábil - proprietários, gestores, financiadores, governos, fornecedores, clientes e empregados - e as

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

informações geradas na contabilidade, estão os profissionais de contabilidade, que atuam, via de regra, em empresas e escritórios de contabilidade – terceirizada pelos clientes para a consecução dos serviços contábeis; 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 e 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; Oletto, 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 e Quirin (2009) e Lupu e Empson (2015), Benítez e Higuera-López (2019), Huda, Ahmed e Hossain (2020), Vries, Blommer e Loo (2021) no âmbito internacional e de Ferreira (2011), Zanatto *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 E cunha, 2018; Rosário & Antunes Neto, 2020) e denunciando o ambiente adoecedor da contabilidade.

Um dos campos científicos que têm investigado tais fenômenos é a psicodinâmica do trabalho. De acordo com Mendes e Ferreira (2003; 2006), a psicodinâmica do trabalho é o 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. Considera-se que as condições do trabalho prejudicam a saúde do trabalhador enquanto que a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico.

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, produzido na Universidade de Brasília pelos professores e pesquisadores Ana Magnólia Mendes e Mário César Ferreira. O instrumento foi criado e validado, inicialmente em 2003, numa pesquisa nacional realizada em parceria com a Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

(FENAFISP), tendo sido adaptado e revalidado em 2004 por Mendes e Col e em 2006 por Mendes e Ferreira (Mendes & Ferreira, 2007) com o intuito de avaliar algumas dimensões da interrelação trabalho e processo de subjetivação de modo a possibilitar a investigação dos riscos de adoecimento provocados pelo trabalho em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas) vivências e danos (Mendes, 2007). Desde então tal instrumento vem sendo adotado em pesquisas que procuram estudar os fenômenos associados ao prazer e sofrimento no trabalho, riscos de adoecimento, qualidade de vida e também as evidências de sofrimento psíquicos associadas às atividades laborais.

As investigações ancoradas ITRA são frequentemente adotadas para estudar a psicodinâmica do trabalho junto a diversos grupos de profissionais, tais como, docentes do ensino superior (graduação e pós-graduação stricto sensu), trabalhadores do campo da saúde (agentes comunitários, enfermeiros, dirigentes hospitalares, Estratégia de Saúde da Família), da polícia (civil e militar), do judiciário, jovens do Ensino Social Profissionalizante (ESP), pessoas com deficiência no serviço público, empregados terceirizados, etc. Buscas realizadas junto aos repositórios BVS-Psicologia (da área de psicologia) e SPELL (da área de gestão) em maio de 2021, revelaram a existência de diversos estudos ancorados no referencial teórico metodológico da psicodinâmica de trabalho e o ITRA, tais como Worm et al (2010), Anchieta et al (2011), Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), Barreto et al (2015), Hoffmann et al. (2017), Antloga et al (2014), Torres et al (2016), 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: como o contexto do trabalho afeta a saúde psíquica de profissionais contábeis atuantes na Grande Fortaleza? Destarte, o objetivo geral da investigação é avaliar o modo como contexto do trabalho afeta a saúde psíquica dos profissionais contábeis.

A classe contábil no Brasil é bastante numerosa. De acordo com Conselho Federal de Contabilidade - CFC, órgão responsável pelo registro e fiscalização da profissão, em 23 de maio de 2021 existiam no Brasil, 516.833 profissionais com registros ativos, sendo 69,54% com bacharelado e 30,46% com formação em cursos técnicos; 57,21% do gênero masculino e 42,79% feminino (não foram identificados registros não binários de classificação); e 75.902 Organizações Contábeis (empresas, escritórios, sociedades e micro empreendedores individuais). (CFC, 2021). No estado do Ceará eram 13.109 registros com uma representatividade de 15,65% do total de contabilistas da Região Nordeste e 2,54% do Brasil (CFC, 2021). 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). Portanto, faz-se importante acompanhar a saúde desses profissionais e isso passa pela identificação das evidências de sofrimento psíquico dos mesmos com a ponderação de que o sofrimento pode ser um elemento constitutivo da noção de saúde ou doença do trabalhador, mas ele por si só não explica tal dicotomia e, portanto, não se confunde com essa dualidade.

Considerando a dificuldade de acessar os profissionais, optou-se nessa investigação por recorrer às empresas registradas no Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Ceará - SESCAP, que atualmente é composto por 143 empresas e escritórios autônomos, filiados (SESCAP, 2021) que possuem como clientes entidades dos setores privados e público, além



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (CRC-CE). A pesquisa também envolve profissionais contábeis atuantes no setor público (estadual, federal e municipal) que possuam contabilidade própria (não terceirizada).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Profissionais de Contabilidade e a Atividade 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.

Para Huda, Ahmed e Hossain (2020) a contabilidade é um dos componentes vitais de todos os negócios e é o principal guardião da governança corporativa. Assim, diversos são os usuários da contabilidade, desde os proprietários da empresa (investidores), nem sempre presentes na gestão da organização, seus administradores, financiadores, fornecedores, clientes, órgãos estatais fiscalizadores do funcionamento das empresas, órgãos estatais arrecadadores de tributos, potenciais investidores, sindicatos, empregados, dentre outros.

Por atuar no limiar de atenção a diversos usuários, profissionais contábeis, por vezes, precisam lidar também com os conflitos de interesses desses interessados, por exemplo, se por um lado o investidor deseja ter um maior retorno sobre os recursos investidos, por outro, os governos tendem a cobrar valores mais elevados de tributos sobre esses ganhos algo que desperta a insatisfação do investidor que passa a cobrar da contabilidade mecanismos para redução os efeitos tributários sobre seus ganhos. Para além das discussões éticas quanto aos mecanismos legais ou não para atender a tal demanda, situações como essa ilustram situações de pressão pelas quais passam esses profissionais.

Enquanto área meio da gestão, 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, por meio de declarações acessórias, sob pena de incorrer em multas e fiscalizações 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 (diferente do setor privado no qual a omissão legal abre espaço para o livre arbítrio) e quando isso não é respeitado, os riscos de reprovação das contas por órgãos de controles e fiscalização (Tribunais de Contas; Controladoria Geral da União, Estados e Municípios; Ministério Públicos, dentre outros) e da 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 conseqüentemente à produtividade organizacional, lucratividade e crescimento (Huda, Ahmed & Hossain, 2020). A despeito do exposto, as tensões no campo da contabilidade não se restringem a questões burocráticas do cumprimento de prazos, no campo da contabilidade de custos e da controladoria, por exemplo, equívocos nos cálculos e no modo de reconhecimento dos gastos podem resultar em inadequações graves na determinação do



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

preço de produtos levando a perdas irreparáveis para as empresas. Por sua vez, no campo da auditoria, a revisão errônea dos relatórios contábeis pelos profissionais auditores, desabona a credibilidade técnica e ética que são os requisitos essenciais que contadores e contadores necessitam para desenvolver essa atividade.

Diante do que foi exposto, é mister informar que profissionais de contabilidade convivem com diversas situações de pressão em sua atividade laboral, e 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.

Segundo Huda, Ahmed e Hossain (2020) os de contabilidade estão constantemente encontrando diferentes estressores e é responsabilidade do empregador e dos contadores combater-los de forma inteligente para se manter produtivo, tal aspecto se coaduna com uma preocupação eminentemente produtivista, deixando em segundo plano uma dimensão mais humana. O processo de sofrimento se intensifica em função de fatores tais como objetivos de trabalho claro, falta de controle sobre o resultado do trabalho, grande pressão de tempo e por prazos inatingíveis, a jornada extenuante de trabalho, sobrecarga de tarefas, dilemas éticos na atuação profissional, ausência de liberdade na escolha das próprias atribuições, assédio moral, atrito entre os colegas, estresse físico, esgotamento emocional, planos de compensação inadequados, pressão por desenvolvimento profissional, desejo frequente de abandonar a profissão e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Segundo Benítez e Higuera-López (2019), o Relatório de Mal Estar Laboral realizado pela Comissão de Assuntos Sociais de Paris em 2010, propôs diferentes causas do mal estar laboral sendo as internas o fato do profissional estar preso ao trabalho (impossibilidade de desenvolver a carreira em outras empresas), o isolamento e competição entre colegas, a pressão por desempenho que levam a dilemas éticos, a perda de motivação para o trabalho e as más condições estruturais para a realização do trabalho. Por sua vez as externas estariam associadas a problemas no deslocamento, a dupla responsabilidade (especialmente no caso das mulheres). Tais evidências de sofrimento são observadas também na contabilidade. Assim, considerando os riscos que envolve a atividade contábil, fica evidente que os profissionais da área estão expostos a possibilidade de sofrimento psíquico, por consequência da sua atividade laboral ou relacionado a ela, gerando a possibilidade de pesquisas que acompanhem tal fenômeno, uma vez que o sofrimento psíquico, (revelado em sintomas tais como estresse, cansaço excessivo, insônia, ansiedade, depressão) pode provocar redução na qualidade de vida desses profissionais, perda de produtividade, afastamentos do trabalho ou a perda dele, daí a importância de investigar tais evidências de sofrimento associadas ao trabalho contábil.

2.2 A Psicodinâmica do Trabalho e as Evidências de Sofrimento Psíquico

Na sociedade contemporânea o trabalho tem ocupado lugar de destaque para as pessoas, muitas vezes sendo o centro de suas vidas (Siqueira, 2006). Assim, 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. (Dejours, 1987). Desse modo, 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

de trabalho (físico-ergonômica), baixos salários, processos de reestruturação organizacional, fusões e aquisições, o medo da demissão, a elevada (e estimulada) competitividade entre membros das equipes, a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, dentre outros (Siqueira, 2006).

Embora as organizações busquem a promoção da satisfação e bem-estar no trabalho, eles também podem causar desconforto e gerar insatisfação. Não são raros os casos de empresas nas quais humilhação, práticas enganosas e ameaças são observadas. São organizações que dão ordens contraditórias, confusas ou que requerem tarefas gigantescas, inviáveis, resultando em perplexidade e confusão (Benítez & Higuaita-López, 2019). Para Zonatto et al (2021) as relações subjetivas dos trabalhadores com seu trabalho é o que determinam suas vivências de prazer ou sofrimento, de produtividade ou não.

Na busca de compreender tais fenômenos e modo como eles afetam a saúde dos trabalhadores, seu prazer e sofrimento, surge a psicodinâmica do trabalho, que, de acordo com Mendes e Morrone (2002) foi desenvolvida pelo médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours a partir dos anos 1980 na França e foi reconhecida e consolidada nos anos 1990 no Brasil. Dejours centrou-se nas organizações do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores e seus estudos permitiram compreender mais claramente os construtos de vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos envolvidos com o processo dinâmico do trabalho. Segundo Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) 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.

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.

Mendes (2007) afirma que a psicodinâmica do trabalho inicialmente foi criada com base em referências teóricas da psicopatologia, contudo, posteriormente evoluiu para uma construção própria devido ao crescimento das pesquisas o que a tornou uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e método próprios. Para Anchietta 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. 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

individuais e coletivas de mediação do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores na busca pela saúde (Lima, 2008) e 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).

Ao longo dos anos, diante do contexto de competição imposto pelo neoliberalismo, novas e adoecedoras formas de organizações do trabalho, da gestão e direção das empresas têm resultado em adoecimento dos profissionais. Os relatos e denúncias de assédio moral, por exemplo, são fatores que contribuem para o sofrimento intenso, que em situações extremas podem levar até a situações de suicídio. Apesar disso, as pessoas buscam a manutenção de seus empregos, haja vista a dependência, sobretudo econômica, que possuem dele. Essas questões levam os trabalhadores a desenvolver diversas estratégias de defesa, tais como: o individualismo, a negação de perigo, a agressividade, a passividade e o conformismo, que, segundo Dejours, promovem a manutenção do equilíbrio psíquico, além da proteção contra o sofrimento (Dejours 1987; Ferreira, 2011; Silva, 2015).

Mesmo fazendo uso dessas estratégias, o sofrimento se faz presente na vida dos trabalhadores. Mendes (2007) assinala que o sofrimento no trabalho nasce quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador. Dessa forma, o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho. Por outro lado, o patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instalam-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores. Daí a necessidade de acompanhar tal fenômeno e encontrar mecanismos para mitigar ou eliminar a produção de sofrimento no ambiente de trabalho, e disso decorre a necessidade de atentar para a evidência dos mesmos.

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, conforme exposto na seção seguinte.

2.3 Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA

Mendes e Ferreira (2007) afirmam que o ITRA tem o objetivo de investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigência (físicas, cognitivas e afetivas, vivências e danos), dentro de um processo de subjetivação. A construção do inventário se fez tendo por base o diálogo entre a ergonomia e a psicodinâmica e se efetivou com sua validação em 2003 por Ferreira e Mendes, a partir de uma pesquisa nacional em parceria com a Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira (FENAFISP), com posterior adaptação e revalidação por Mendes e Col em 2005, com amostra heterogênea de trabalhadores e por fim, nova submissão e validação, em função de ajustes realizados em 2006, novamente por Ferreira e Mendes em pesquisa realizada com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais.

O ITRA é composto por quatro escala interdependentes que visam avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimentos. (Mendes & Ferreira, 2007) a saber:

1. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT): descreve o contexto de trabalho, suas representações relativas à organização, relações socioprofissionais e condições de trabalho;
2. Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT): descreve as exigências do trabalho, relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo no trabalho;



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

3. 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; e
4. 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.

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).

A escala EACT apresenta seus itens organizados nas dimensões “organização” que trata do modo de organização do trabalho (ritmo, prazos, cobranças, rigidez, fiscalização, planejamento, pausas e descanso, definição de tarefas, dentre outros); “relações socioprofissionais” relativa a interação dos trabalhadores nas definições de diretrizes para sua realização (autonomia, distribuição justa de tarefas, participação nas decisões, comunicação, integração, disputas internas, apoio da chefia, etc); e “condições de trabalho”, ligado os requisitos/insumos para que o trabalho seja realizado (condições do ambiente físico, clima organizacional, qualidade dos instrumentos, ergonomia, suficiência de materiais, etc).

Na escala EIPST seus itens são organizados nas dimensões “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); “realização”, relativa a satisfação pessoal/profissional pelo trabalho que realiza (satisfação, motivação, reconhecimento, orgulho, gratificação, etc); esgotamento emocional” sobre dificuldades no campo da saúde psíquica (estresse, exaustão emocional, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança, medo, etc); e “reconhecimento” relativo ao não reconhecimento relativo a seu trabalho (desvalorização, indignação, inutilidade, injustiça, desqualificação, discriminação, etc).

Por fim, a escala EADRT apresenta seus itens organizados nas dimensões “danos físicos”, relativo ao desgaste físico/corporal (dores e distúrbios diversos e alterações no apetite, no sono); “danos sociais” modo como o trabalho afeta suas relações sociais (instabilidade na relação com colegas, dificuldade de sociabilizar fora do trabalho, autoisolamento, agressividade, impaciência, conflitos familiares, etc); e “danos psíquicos”, aspectos do trabalho que afetam questões no campo da subjetividade (amargura, vazio, desamparo, mau humor, apatia, tristeza, solidão, irritação, etc).

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 patológico, decorrentes das condições deste ambiente, as quais influenciam, de algum modo, suas atitudes, comportamentos e desempenho no trabalho.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Em consideração à tipologia adotada, esta investigação, quanto ao seu tipo, constitui pesquisa aplicada, motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, mais imediatos (Cervo & Bervian, 2002; Vergara, 2005), notadamente, a relação entre trabalho e à evidência de sofrimento psíquico no campo profissional contábil.

Quanto aos objetivos, constitui-se numa 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 01 – 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	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)
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)
EADRT (26 itens)	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	• 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 e Ferreira (2003)

O tipo de fonte adotada no estudo foi a primária, que de acordo com Gil (2008) e Cervo e Bervian (2002) são as fontes portadoras de dados que ainda não foram coletados, tabulados e analisados. Por sua vez, a técnica de coleta foi o levantamento (*Survey*), que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. (Gil, 2008; Baptista & Campos, 2007). A população do estudo 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 – 3^o do NE e 11^o do Brasil (IBGE, 2021; 2018). De acordo com CFC (2021) atualmente existem pouco mais de 13 mil registros ativos de profissionais de contabilidade no estado do Ceará, sendo cerca de 2,5% do total de contabilistas brasileiros.

O processo de coleta de dados se deu por meio do envio do instrumento de coleta (Google Forms) para os endereços de e-mail e redes sociais (Instagram, LinkedIn e WhatsApp) de profissionais contábeis atuantes na Grande Fortaleza. Foram encaminhados e-

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

mails para os canais de comunicação do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (CRC-CE), Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Ceará – SESCAP e Associação dos Contabilistas do Estado do Ceará. Para ampliar a efetividade da coleta, a pesquisa também foi encaminhada para os endereços eletrônicos de empresas e/ou profissionais contábeis disponíveis nos portais de tais entidades, bem como em seus perfis nas mencionadas redes sociais. O levantamento se deu entre os meses de julho e agosto de 2021 e resultaram numa amostra de 419 respostas, que foram tabuladas em planilha eletrônica.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização Dos 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 (2021)

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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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	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	519	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os dados revelam uma distribuição equilibrada do primeiro ao décimo ano de atuação profissional. 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. 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 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 (2021)

Curioso observar 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. Esses dados são relevantes no processo de cruzamento com os resultados das escalas do ITRA, de modo a identificar se essas variáveis se relacionam com as evidências de sofrimento no trabalho.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 a 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 04 – 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 (2021)

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 (Higueta-López, 2019) e do Bangladesh (Huda, Ahmed & Hossain,

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 e 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 e Maia (2012), Vieira, Alves e Succar Júnior (2012) e Lopes, Silva e 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,



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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.

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).

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.

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 e pode ser último 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 estudos.

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 futuros estudos, 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.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Alves, M. & 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; Galinkin, 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), pp. 199-208.
- Angonese, R & Lavarda, C. E. F. (2014). Análise dos Fatores de Resistência Envolvidos no Processo de Mudança no Sistema de Contabilidade Gerencial. **Contabilidade & Finanças**, 25 (66), p. 214-227, set-dez.
- 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):4787-4796.
- Baptista, M. N. & Campos, D. C. (2007). **Metodologias de Pesquisa em Ciências**: análises quantitativa e qualitativa. Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- Barreto, L. K. S; Leone, N. M. C. P. G; Reis, S. B; Rocha Neto (2015). Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada. **Revista Raunp**, 7 (1), p. 67-76, Out. 2014/jan.
- 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) 67-82, jul/dic.
- Cervo, A. L & Bervian, P. A. (2002). **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall.
- Conselhor Federal de Contabilidade (2021). **Quanto Somos**. 2021. Disponível em < <https://cfc.org.br/registro/quanto-somos-2/>> Acesso em maio de 2021.
- Flach, L., Grisci, C. L. I., Silva, F. M. da & Manfredini, V. (2009) Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, 21 (2), p. 193-202.
- Cunha, P. R. da; 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.
- Dejours, C. (1987) **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C; Abdouchelli, E; Jayet, C. (1994) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, Atlas.
- Fávero, L. P.; Belfiore, P. P.; Silva, F. L. da; Chan, B. L. (2009) **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Fernandes, L. C.& Ferreira, M. C. (2015) Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**. 26 (2), p.296-306. maio-agosto.
- 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 M. C. 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.
- Ferreria, 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. de. (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**.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Hendriksen, E. S. & Van Breda BREDA. M. F. V. (2007) **Teoria da Contabilidade**. 1 ed – 6 reimp – São Paulo: Atlas.
- 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), June, p.55-59.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). **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 (2021). **Regiões Metropolitanas, Aglomerações Urbanas e Regiões Integradas de Desenvolvimento, 2020**. 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.
- Iudícibus, S. et al., (2019). **Contabilidade Introdutória** - Livro-texto. 12 ed. São Paulo: Atlas.
- Lima, K. R. J. (2008). **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. (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.
- 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 Filho, M. V. C. (2020) Contexto de trabalho e custo humano na pós-graduação stricto sensu no estado do Ceará. **Estudos de Psicologia**, 25 (1), jan-mar, 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).
- 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, Ana 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.
- Mendes A. M. & Morrone, C. F. (2002_ 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.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- 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**, 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, 546-568.
- Oleto, A. de F; Melo, M. C. de 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. F. (2018). Agente Comunitário de Saúde: implicações dos custos humanos laborais na saúde do trabalhador. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, 28 (4).
- 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, abr.
- 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**, v. 16, n. 3, art. 1, p. 5-16, set./dez.
- Silva, T. M. (2015). **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.
- 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.
- Torres, C. C.; Ferreira, M. C.; Ferreira, R. R. (2016). Trabalhadores Descartáveis? Condição de Terceirizado e Mal-Estar no Trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia Rio de Janeiro** 16 (3) p. 715-735.
- Triviños, A. N. S. (1987). **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas.
- Tudis, A. G. O & Monteiro, J. K. (2018). Ensino Superior e Adoecimento Docente: Um estudo em uma universidade pública. **Psicologia da Educação**, 46, jan-jun, p.p. 1-10.
- Vergara, S. C. (2005). **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas.
- Vieira, S. C.; Alves, F. J. dos S.; Succar Júnior, F. (2012). Análise do nível de estresse do profissional de Contabilidade. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, 9 (18), jul-dez.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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.

Worm FA, Pinto MA, Schiavenato D, Ascari RA, Trindade L, Silva OM. Risco de adoecimento dos profissionais de enfermagem no trabalho em atendimento móvel de urgência. **Revista Cuidarte**. v.7, n.2. p.1288-96, 2016.

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.