



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade

Effects of experiences of pleasure and pathogenic suffering on the work of accounting professionals

Efectos de las experiencias de placer y sufrimiento patógeno en el trabajo de los profesionales contables

<https://doi.org/10.19094/contextus.2021.70971>

Vinicius Costa da Silva Zonatto

<https://orcid.org/0000-0003-0823-6774>

Professor na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Pós Doutor em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

viniciuszonatto@gmail.com

Micheli Aparecida Lunardi

<https://orcid.org/0000-0003-0622-928X>

Doutoranda em Ciências Contábeis na Universidade Regional de Blumenau (FURB)

Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)

michelilunardi01@gmail.com

Larissa Degenhart

<https://orcid.org/0000-0003-0651-8540>

Professora na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Doutora em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)

larissa.degenhart@ufsm.br

Bruna da Silva Gonçalves

<https://orcid.org/0000-0002-0267-2156>

Bacharel em Psicologia pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)

bruna.s.goncalves@hotmail.com

RESUMO

Este estudo investiga as vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho de 365 profissionais contadores, avaliando suas relações e seus efeitos no desempenho de tarefas. Também identifica estratégias de enfrentamento utilizadas para confrontar as vivências de sofrimento experimentadas. Pesquisa descritiva, realizada mediante levantamento, com aplicação de técnicas quantitativa e qualitativa de análise dos dados. Os resultados revelam que profissionais contadores estão expostos a tensões do ambiente organizacional, que resultam no aparecimento de vivências de prazer e/ou sofrimento patogênico, decorrentes das condições deste ambiente, as quais influenciam, de algum modo, suas atitudes, comportamentos e desempenho no trabalho.

Palavras-chave: vivências de prazer e sofrimento; desempenho de tarefas; estratégias de enfrentamento; teoria da psicodinâmica do trabalho; profissionais contadores.

ABSTRACT

This study investigates experiences of pleasure and suffering in the work context of 365 professional accountants, evaluating their relationships and their effects on the performance of tasks. It also identifies coping strategies used to confront the experiences of suffering experienced. Descriptive research was carried out by means of a survey, with the application of quantitative and qualitative data analysis techniques. The results reveal that professional accountants are exposed to tensions in the organizational environment, which result in the appearance of experiences of pleasure and/or pathogenic suffering, resulting from the conditions of this environment, which influence, in some way, their attitudes, behaviors and performance at work.

Keywords: experiences of pleasure and suffering; task performance; coping strategies; theory of psychodynamics of work; professional accountants.

RESUMEN

Este estudio investiga las experiencias de placer y sufrimiento en el contexto laboral de 365 contadores profesionales, evaluando sus relaciones y sus efectos en el desempeño de las tareas. También identifica las estrategias de afrontamiento utilizadas para afrontar las experiencias de sufrimiento vividas. La investigación descriptiva se realizó mediante una encuesta, con la aplicación de técnicas de análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados revelan que los profesionales de la Contaduría se encuentran expuestos a tensiones en el ambiente organizacional, las cuales resultan en la aparición de experiencias de placer y / o sufrimiento patógeno, producto de las condiciones de dicho ambiente, las cuales influyen, de alguna manera, en sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo.

Palabras clave: experiencias de placer y sufrimiento; desempeño de habilidades; estrategias de afrontamiento; teoría de la psicodinámica del trabajo; contadores profesionales.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 11/05/2021

Versão final em 27/07/2021

Aceito em 30/07/2021

Publicado online em 06/09/2021

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Editor Associado: Rafael Fernandes de Mesquita

Avaliado pelo sistema *double blind review* (SEER/OJS – versão 3)



Como citar este artigo:

Zonatto, V. C. S., Lunardi, M. A., Degenhart, L. & Gonçalves, B.S., (2021). Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19(18), 270-289. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.70971>

1 INTRODUÇÃO

A vida profissional dos indivíduos tem sofrido mudanças nas últimas décadas, uma vez que recessões econômicas, novas tecnologias da informação, reestruturações industriais e a competição global se revelaram fatores cruciais e permanentes que influenciam a natureza do trabalho e da organização (Leslie et al., 2019). O trabalho tem sido percebido pelos indivíduos, muito além de gerador de bens e serviços, mas como um meio para adquirir identidade, determinar valores (Campos & David, 2011) e pode exercer implicações positivas ou negativas na vida do trabalhador (Dejours, 1992; Mendes, 2007; Saraiva, 2019).

A análise dinâmica dos conflitos que surgem pela confrontação do trabalhador com a realidade do trabalho é analisada pela psicopatologia do trabalho. O sujeito trabalhador é modificado pela realidade do trabalho e por sua vez acaba por modificar também a realidade da empresa (Dejours et al., 1994). A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho fornece um referencial explicativo para a avaliação de situações que podem gerar prazer e sofrimento no trabalho. A psicodinâmica preocupa-se com a organização do trabalho relacionado com os sentimentos do trabalhador, a fim de compreender as condições de saúde dos indivíduos no trabalho (Antloga et al., 2012). Dejours (2004) destaca que o que importa para a psicodinâmica do trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores mantêm um equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições difíceis no ambiente do trabalho. De acordo com Augusto et al. (2014, p. 36), “para a psicodinâmica, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade, das formas de sociabilidade e da autoestima, bem como na determinação do sofrimento psíquico”. “A psicodinâmica do trabalho vem em busca da compreensão da dinâmica psíquica diante dos conflitos gerados quando do confronto entre o desejo do sujeito trabalhador e os modelos de gestão do trabalho”.

A pesquisa realizada sobre os indivíduos no ambiente de trabalho é considerada um amplo campo de estudo (Birnberg, 2011; Mazzilli & Paixão, 2002; Morin, 2001). Evidências encontradas na literatura demonstram que o processo de atribuição de significado ao trabalho é complexo. Estudos têm encontrado evidências sobre o prazer dos indivíduos na realização do seu trabalho (Mendes, 2007; Lancman & Uchida, 2003). Outros estudos analisaram as situações no trabalho que podem causar sofrimento aos indivíduos (Dejours, 2004; Dejours et al., 1994; Utzig et al., 2020). Também há evidências de estudos que avaliam as vivências de prazer e sofrimento em diferentes contextos organizacionais (Silva et al., 2017; Augusto et al., 2014; Tschiedel & Monteiro, 2013; Guimarães & Martins, 2010; Silva & Merlo, 2007), e encontraram evidências que as condições de trabalho podem apresentar reflexos diferentes nas vivências experimentadas pelos indivíduos no trabalho.

A investigação dos efeitos do contexto do trabalho

sobre as reações do indivíduo é uma temática objeto de estudos da área Comportamental da Contabilidade que vem recebendo pouca atenção dos pesquisadores (Silva et al., 2017; Lupu & Empson, 2015; Carter & Spence, 2014; Saraiva, 2019). Esse campo incipiente da contabilidade integra a dimensão do comportamento humano aplicado à contabilidade (Lucena et al., 2011). Além disso, a tomada de decisão dos indivíduos e as literaturas de psicologia cognitiva estimularam as pesquisas voltadas a contabilidade comportamental (Birnberg, 2011). Apesar dos estudos envolvendo a temática prazer e sofrimento, sabe-se pouco sobre o assunto na contabilidade (Carter & Spence, 2014; Saraiva, 2019). Especificamente sobre as situações de trabalho que geram prazer e sofrimento, seus efeitos no desempenho de tarefas, e as estratégias de enfrentamento utilizadas por estes profissionais para confrontar as vivências de sofrimento no trabalho. Saraiva (2019) avaliou as vivências de prazer e sofrimento enfrentadas pelos contadores no exercício da profissão e revelaram a incidência de tais experiências no contexto de trabalho, o que indica a exposição destes profissionais a tais fatores.

Esta pesquisa avança na literatura contábil e comportamental da contabilidade e diferencia-se do estudo desenvolvido por Saraiva (2019), por analisar os efeitos das vivências de prazer e sofrimento no desempenho das tarefas de profissionais contadores e as estratégias de enfrentamento utilizadas para confrontar tais vivências de sofrimento no contexto contábil. Deste modo, compreender as situações que refletem no desempenho de tarefas dos indivíduos no trabalho auxilia no entendimento dos fatores que afetam o desenvolvimento das atividades organizacionais, as quais, em alguma medida, impactam na eficácia organizacional. Por esta razão, compreender as vivências de trabalho que geram desgaste e desconforto podem auxiliar na identificação de ações que oportunizem a resolução interna de problemas, a partir das quais se possa atuar para potencializar a exploração das habilidades, conhecimentos e a disposição dos indivíduos no trabalho, de modo a extrair o seu melhor para a empresa.

Autores (Belleghem et al., 2016; Saraiva, 2019) tem sugerido que a superação de situações adversas no trabalho pode atuar como elemento potencializador a identificação dos indivíduos com suas atividades, o que irá refletir positivamente no seu desempenho de tarefas. Os conflitos relacionados as condições de trabalho, expectativas em relação as atividades a serem desenvolvidas e o desempenho real de tarefas também podem pressionar os indivíduos no trabalho. Situações conflituosas podem acabar por impedir mudanças necessárias no ambiente organizacional, relacionadas a organização e execução das atividades laborais. Tais condições tendem a refletir na perda de produtividade e no bem-estar do trabalhador (Campos & David, 2011).

As relações subjetivas dos trabalhadores com seu trabalho é o que determinam suas vivências de prazer ou sofrimento, de produtividade ou não. Problemas

relacionados ao trabalho executado por trabalhadores e suas consequências na saúde do trabalhador, 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. O contador é um importante profissional que auxilia os processos de gestão organizacional, a partir do fornecimento de informações úteis e oportunas, que permitem a avaliação de cenários e uma melhor tomada de decisão, bem como o fornecimento de informações aos diferentes *stakeholders* da entidade.

Desta forma, experimentar vivências de sofrimento patogênico no trabalho pode influenciar negativamente a capacidade de atenção e organização do trabalho deste profissional, o que tende a refletir negativamente em sua produtividade e na capacidade de execução de suas atividades. Em contrapartida, ao experimentar vivências de prazer, este profissional tende a apresentar um comportamento dinâmico e proativo, comprometido com suas atribuições de trabalho, apresentando-se disposto a empreender maior esforço para a execução de suas tarefas e tornando-se resiliente as tensões do ambiente. Considerando-se a oportunidade de pesquisa identificada na literatura, busca-se com este estudo investigar as vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade, avaliando suas relações e seus efeitos no desempenho de tarefas. Adicionalmente, busca-se encontrar evidências relacionadas as estratégias de enfrentamento utilizadas por estes profissionais para confrontar as vivências de sofrimento no trabalho.

A pesquisa justifica-se por fornecer evidências empíricas sobre a psicodinâmica do trabalho, sugerindo a sua inserção na área comportamental da contabilidade. Fornece evidências adicionais, contribuindo com a identificação dos fatores relacionados a situações no trabalho de profissionais da área de contabilidade que geram prazer e/ou sofrimento, com o intuito de alertar profissionais da área de gestão das organizações para a mitigação do sofrimento e apoio aos fatores de prazer, e alavancar o desempenho de profissionais que atuam nesta área, sua produtividade e o desempenho da organização. Justifica-se ainda, pois conforme Saraiva (2019, p. 7), tendo em vista a importância do profissional contábil no contexto socioeconômico do país e que a profissão contábil vem sofrendo mudanças ao longo dos anos e as diversas atribuições no trabalho que são impostas a esta área, a atividade do contador tende a apresentar uma rotina estressante, em que o sofrimento pode estar presente diante das exigências desta profissão, bem como, por meio do “desgaste físico provocado pelas longas jornadas necessárias a fim de cumprir prazos, muitas vezes sem a possibilidade de intervalos de descanso ou folgas semanais”. Além disso, os trabalhadores possuem expectativas em termos de equilíbrio trabalho e vida, remuneração e benefícios, perspectivas de progresso,

experiências de trabalho e ambientes de trabalho (Ng et al., 2010) e as empresas de contabilidade não podem ignorar tal fato (Durocher et al., 2016). A promessa de satisfazer essas expectativas pode fortalecer a legitimidade das empresas aos futuros contadores (Durocher et al., 2016).

No Brasil o trabalhador sofre com a carga de trabalho, a política salarial e muitas vezes com a discriminação no ambiente de trabalho. O entendimento e a definição da participação política dos funcionários e o direito de conduzir a gestão de empresas privadas são indistintos. Este trabalho expande a teoria em relação as vivências no trabalho dos profissionais da área de contabilidade, ainda que muitas vezes é negligenciada a compreensão do comportamento dos contadores neste ambiente, o que é de suma importância para a literatura, o conhecimento sobre as vivências destes profissionais, seus efeitos no desempenho de tarefas e a necessidade de constante qualificação dos processos de gestão organizacional, o que perpassa, ao menos em partes, pela sua atuação. Deste modo, inicialmente, introduz uma análise dos prazeres e sofrimentos do profissional contábil, que tem consequências na compreensão de como os indivíduos operam em seu ambiente de trabalho. Em segundo lugar, teoriza-se que os contextos afetam o comportamento dos profissionais de contabilidade, visto que estão expostos a tensões, o que resulta no surgimento de vivências de prazer e sofrimento influenciando comportamentos e o desempenho das atividades no trabalho.

Os resultados do estudo sugerem que contadores com maior sentimento de gratificação tendem a apresentar maior percepção de liberdade no trabalho. Em condições de maior gratificação, as vivências de sofrimento são reduzidas. Contudo, mesmo os profissionais da contabilidade experimentando vivências de liberdade no trabalho, não necessariamente irão apresentar menores níveis de vivências relacionadas ao sofrimento patogênico, resultando em menor sentimento de desgaste e insegurança no trabalho. Encontrou-se indícios de uma relação negativa entre o desempenho de tarefas e a liberdade no trabalho e uma relação positiva entre as vivências de desgaste e o desempenho, o que sugere que as vivências de prazer e sofrimento exercem influência no desempenho de tarefas. Verificou-se também que em situações em que os contadores apresentam maior sentimento de desgaste, tendem a permanecer mais inseguros em relação as atividades realizadas no trabalho, bem como, em relação a possibilidade de manutenção de seu emprego.

A partir destes resultados, denotam-se contribuições práticas para as empresas que possuem profissionais contadores, pois necessitam repensar a organização do trabalho e principalmente a forma de lidar com os sofrimentos e suas consequências para o profissional contábil. Destaca-se também a viabilização de espaços nas empresas para ouvir as questões psicológicas que os funcionários estão sentindo e dessa forma os gestores intervirem com vistas a construir um ambiente de trabalho

saudável e que atende as expectativas dos indivíduos e faz com que estes desempenhem suas atividades de trabalho de forma prazerosa e que contribuam para o desenvolvimento profissional.

O estudo contribui na prática aos profissionais que consideram a contabilidade como uma opção de carreira, pois podem estar interessados em saber até que ponto as empresas de contabilidade, como empregadores, compartilham o que normalmente é descrito como seus valores e como é o seu ambiente de trabalho. O estudo também contribui para empresas de todos os portes que queiram aprender mais sobre as expectativas e percepções dos contadores sobre o seu local de trabalho. Adicionalmente, contribui para com gestores organizacionais ao fornecer evidências das vivências que afetam o comportamento dos contadores no ambiente de trabalho, uma vez que, a partir dos resultados encontrados, empresas poderão ter maior conhecimento para a implementação de processos e programas que possam melhorar as condições de trabalho, para atender as expectativas dos seus funcionários e reduzir potenciais efeitos negativos de vivências de sofrimento patológico em sua atividade laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E HIPÓTESES DA PESQUISA

2.1 Psicodinâmica do Trabalho, Prazer e Sofrimento e Estratégias de Enfrentamento

A psicodinâmica do trabalho possui como objetivo estudar as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação (Oleto et al., 2013). Seus conceitos são pautados pela atuação de forças objetivas e subjetivas no trabalho, como: psíquicas, sociais, econômicas e políticas, que podem ou não prejudicar o ambiente de trabalho, transformando-o em um lugar de saúde e/ou de patologia e adoecimentos (Barros & Mendes, 2003). Possui como pressupostos: que o trabalho é um dos cenários para a construção da identidade do trabalhador; que a relação entre homem e trabalho está em contínuo movimento, com evoluções e transformações; que os indivíduos buscam mecanismos para exercer sua liberdade e manter sua integridade e saúde; e que a normalidade passa a ser objeto de investigação, e não a doença (Dejours et al., 1994).

Na visão de Augusto et al. (2014, p. 38), “o contexto de trabalho, nas suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade no trabalho”. Deste modo, são vivências que retratam o sentido dado pelo indivíduo ao trabalho, sendo este resultante da interação entre as condições subjetivas, provindas dos sujeitos e objetivas, que são da realidade do trabalho. Nesse sentido, “o trabalhador despende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Assim, ele poderá vivenciar prazer e, ou,

sofrimento. Caso predomine o sofrimento, poderá utilizar-se de estratégias de mobilização ou defensivas ou operatórias (Augusto et al., 2014, p. 38).

Para tanto, a psicodinâmica do trabalho além de averiguar a relação entre o psíquico do trabalhador, sua organização para o trabalho e as consequências em sua saúde mental, busca avaliar as maneiras que o trabalhador enfrenta o sofrimento ocasionado pelas pressões e exigências do trabalho (Dejours, 2004). Estas maneiras são abordadas na literatura comportamental como estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelo indivíduo. Sofrimento no trabalho gera situações de desgaste, cansaço, sentimentos de desânimo e tensão (Máximo et al., 2014), que podem impactar negativamente no desempenho de tarefas. Em contrapartida, as vivências de prazer, como liberdade, gratificação, satisfação no trabalho, tendem a atuar como elementos mobilizadores para a promoção de uma melhor condição de trabalho, na busca contínua pelo alcance de melhor produtividade e desempenho.

Mendes (1999) destaca a importância das vivências de prazer e sofrimento para a saúde psíquica do trabalhador. De acordo com a autora, o prazer é um elemento central para a estruturação psíquica do ser humano, pois oferece a possibilidade de fortalecimento da identidade pessoal a partir do contato com o produzir e o ambiente social. Em relação as vivências de sofrimento, estas funcionam como um sintoma que alerta o trabalhador de que algo não está bem. Nesse sentido, é importante para que mudanças na dinâmica de interação do indivíduo com o trabalho aconteçam (Guimarães & Martins, 2010). Mudanças são necessárias para que ocorram melhorias nas condições de trabalho, sempre que possam atuar como facilitadoras a promoção do desempenho dos indivíduos em suas atividades laborais (Campos & David, 2011).

Por esta razão, torna-se relevante a identificação adequada da melhor estratégia de enfrentamento a ser adotada pelo indivíduo, para o confronto as situações adversas experimentadas. “O enfrentamento caracteriza-se pela junção de estratégias cognitivas e comportamentais usadas pelos indivíduos, para o controle das demandas internas e externas, avaliadas como sobrecarga ou que excedam a capacidade do organismo” (Morero et al., 2018, p. 2258). Trata-se de uma mobilização de recursos cognitivos e comportamentais que possam ser utilizados pelos indivíduos, para o enfrentamento e controle das vivências experimentadas.

A literatura da psicologia organizacional tem abordado o trabalho como um fator humanizador, que constrói e expressa o indivíduo (Guimarães & Martins, 2010), porém, também o afeta psíquica e emocionalmente. Portanto, a abordagem da psicodinâmica preocupa-se com a organização do trabalho relacionado com os sentimentos do trabalhador, a fim de compreender as condições ambientais capazes de afetar a saúde do trabalhador (Antloga et al., 2012) e seus reflexos consequentes na produtividade de suas atividades de trabalho (Silva et al., 2017), as quais, de alguma forma, irão refletir na eficácia

organizacional. Isto porque um conjunto de recursos produtivos são aplicados em busca do alcance de determinados objetivos, previamente estabelecidos e que precisam ser executados e viabilizados.

Desta forma, compreender as relações entre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, seus efeitos no desempenho de tarefas, e as estratégias de enfrentamento adotadas por profissionais, para o confronto das vivências de sofrimento no trabalho, pode contribuir para o entendimento de fatores chave de sucesso da efetividade organizacional. Apesar de esta abordagem teórica ter sido utilizada em diferentes estudos desenvolvidos na área de gestão e negócios (Bispo & Helal, 2013, Boas & Morin, 2014, Martins & Honório, 2014, Silva et al., 2017, Salgado et al., 2018, Saraiva, 2019), tais relacionamentos não foram observados sob a configuração proposta nesta pesquisa, lacuna teórica que estimula a realização deste estudo.

2.2 Hipóteses de Pesquisa

As vivências de prazer no contexto organizacional podem ser avaliadas pela valorização e reconhecimento do trabalhador (Mendes & Tamayo, 2001), pois a condição essencial para a transformação do sofrimento em prazer é o reconhecimento (Augusto et al., 2014). Em contrapartida, as vivências de sofrimento, podem ser mensuradas pelo desgaste com o trabalho. Quando um indivíduo apresenta em seu trabalho um sentimento de valorização, que é importante e admirado pela organização, tende a apresentar vivências de prazer em seu trabalho. Por outro lado, quando apresenta sentimentos de desgaste, sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho, tende a experimentar vivências de sofrimento patogênico (Mendes & Tamayo, 2001).

O prazer no trabalho está relacionado à identidade social e pessoal do indivíduo (Marrone & Mendes, 2001). O trabalho não se reduz a mera atividade, pois é algo que transpassa o concreto e se instala na subjetividade do sujeito, sendo responsável por promover a realização do sujeito (Oleto et al., 2013). De acordo com Dejours et al. (1994), o prazer é um dos objetivos do trabalhador. O trabalho emana do sentir-se útil e produtivo. Além disso, aparece inseparável dos sentimentos de valorização e de reconhecimento (Oleto et al., 2013).

Maslow (1943) já argumentava que os indivíduos que não percebem seu local de trabalho como significativo terão menor probabilidade de trabalhar de acordo com sua capacidade profissional. As pessoas, portanto, são motivadas a trabalhar apenas quando esse significado de trabalho é de algum modo gratificante ou interpretado positivamente (Guion & Landy, 1972). Assim, os funcionários devem perceber suas necessidades e descobrir até que ponto as características do trabalho podem lhes dar prazer (Chalofsky & Krishna, 2009). Lupu e Empson (2015), em seu estudo de carreiras contábeis, enfatizaram a gratificação como uma variável influenciadora de comportamentos autodisciplinados. Por outro lado,

Marrone e Mendes (2001) afirmam que o trabalho não consegue, necessariamente, ser fonte de prazer. Muitas vezes, é algo penoso e doloroso, ocasionando sofrimento aos trabalhadores. Tal sofrimento procede das condições e da organização do trabalho e das suas inter-relações pessoais, que restringem a plena realização da pessoa, entre outros fatores, ou seja, restringem a expressão da sua subjetividade e da sua identidade (Marrone & Mendes, 2001).

De modo geral, o prazer no trabalho pode ser avaliado pela liberdade do trabalhador em pensar, organizar e falar sobre o trabalho, pela sensação de gratificação, orgulho e identificação com o trabalho, encontro das necessidades pessoais com os objetivos de seu trabalho. Já o sofrimento é verificado pelo desgaste, desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga, estresse e insegurança no trabalho (Mendes & Tamayo, 2001; Antloga et al., 2012; Freitas & Facas, 2013; Silva et al., 2017).

A vivência liberdade, relacionada a independência e a discricção em relação ao planejamento do trabalho, tomada de decisões e seleção de métodos para realizar tarefas (Hackman & Oldham, 1976), é uma das características mais valorizadas do trabalho dos profissionais. A falta de autonomia no trabalho tem se mostrado uma fonte notável de conflito ou tensão entre os profissionais e suas organizações empregadoras (Hall, 1968). Os profissionais consideram a autonomia como um aspecto legítimo de seu trabalho e preferem confiar em seu julgamento para resolver problemas que encontram em situações de trabalho (Hall, 1968). Além disso, os profissionais preferem determinar as suas tarefas de trabalho e selecionar métodos e ferramentas relevantes, necessários para executar essas tarefas (Hall, 1968).

Máximo et al. (2014) verificaram as vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de bancos públicos e privados e observaram como fontes de prazer dos trabalhadores o reconhecimento, estrutura organizacional, autonomia e a remuneração. Já como fatores de sofrimento, identificaram a ausência de reconhecimento em alguns momentos, carga de trabalho, pressão por resultados e falta de autonomia para tomar decisões. Estes achados demonstraram que o prazer na realização das tarefas dos gerentes de bancos está relacionado diretamente com o sofrimento. Chen e Choi (2008) identificaram valores de trabalho entre estudantes na área da saúde, que são categorizados em realização (resultados de trabalho e satisfação) e liberdade no trabalho. Os autores revelaram uma relação positiva e significativa com a realização no trabalho e a liberdade na realização de suas obrigações na empresa. Campos et al. (2014) avaliaram os fatores causadores de prazer e sofrimento em enfermeiros intensivistas e demonstraram que os fatores de prazer gratificação e liberdade de expressão apresentam relação positiva e significativa. Johns (2003) também encontrou evidências de que os subordinados esperam da organização orientações claras e

apoio gerencial, bem como gratificações na realização de suas tarefas, enquanto, ao mesmo tempo, exigem responsabilidade e flexibilidade, e liberdade para realizar as tarefas à sua maneira. Diante destas evidências, a primeira hipótese de pesquisa aborda a influência positiva da gratificação do contador na liberdade no trabalho:

H1. Existe relação positiva e significativa entre Gratificação e Liberdade no Trabalho.

Por outro lado, o trabalho em si é meramente um meio de ganhar dinheiro e ganhar a vida. Os trabalhadores geralmente descrevem seu trabalho como chato, pressionado, rotineiro e cansativo (Wong et al., 2017). Silva e Merlo (2007) analisaram a vivência de prazer e sofrimento de psicólogos que trabalhavam em empresas e observaram que a dinâmica do trabalho, a satisfação em realizar as atividades de sua responsabilidade, o reconhecimento e a gratificação no trabalho, estão negativamente relacionados ao sofrimento, em específico o desgaste no trabalho. De acordo com Utzig et al. (2020, p. 288) “uma organização centrada nas tarefas, rígida, inflexível e um estilo de gestão que não valoriza o sujeito, geram como consequência, o sofrimento e acarretam uma sequência de danos sociais, físicos e psicológicos”. Sendo assim, para a análise da relação entre a gratificação e o desgaste no trabalho, elaborou-se a seguinte hipótese:

H2. Existe relação negativa e significativa entre Gratificação no Trabalho e Desgaste no Trabalho.

Silva et al. (2017) investigaram os determinantes do prazer (gratificação e liberdade) e sofrimento (desgaste e insegurança) no contexto de trabalho hospitalar. Quando analisado os determinantes de prazer e sofrimento dos profissionais de acordo com as áreas de atuação, os autores observaram que para os profissionais de enfermagem e apoio, o prazer foi determinado pela gratificação que possuem do trabalho. Em contrapartida, o sofrimento foi determinado pela ameaça e insegurança de demissão.

A vertente da literatura localizada na tradição foucaultiana enfatiza como os trabalhadores e os gerentes se tornam inseguros pelo individualismo e isolamento que permeiam as organizações contemporâneas. Knights e Willmott (1989) argumentam que a existência dos indivíduos é preenchida com um desejo de segurança. Na tentativa de superar essa insegurança dentro das organizações contemporâneas, os sujeitos individualizados se encontram em competição uns com os outros, pelas escassas recompensas do reconhecimento social, dado pelos mecanismos institucionalizados de avaliação instituídos pelas organizações (Knights & Willmott, 1989). A insegurança no trabalho foi descrita de diferentes maneiras (Witte, 1999; Mauno et al., 2007). De acordo com a visão global, a insegurança no trabalho diz respeito às pessoas em seu contexto de trabalho, que temem perder o emprego e ficarem desempregadas (Witte, 1999). Em uma visão multidimensional, o conceito de insegurança no trabalho não se refere apenas à incerteza que os funcionários sentem sobre a continuidade do trabalho, mas também

quanto à permanência de certas dimensões do trabalho, como benefícios organizacionais e oportunidades de promoção (Rosenblatt & Ruvio, 1996).

A experiência de insegurança no trabalho tem sido associada a resultados diferentes, como atitudes negativas em relação ao trabalho e à organização, intenção de rotatividade e reclamações de saúde. Estudos relacionaram a insegurança no trabalho à pressão, como as queixas de saúde mental (Kinnunen et al., 2000) e níveis mais baixos de satisfação no trabalho (Davy et al., 1997) foram avaliados. Outras consequências da insegurança do trabalho foram analisadas, como menores níveis de envolvimento no trabalho (Kuhnert & Palmer, 1991) e diminuição do comprometimento organizacional (Shore & Tetrick, 1991). Conforme Utzig et al. (2020), o prazer e o sofrimento estão presentes tanto na vida cotidiana, quanto no trabalho. No entanto, as maneiras com os indivíduos conseguem manter certo equilíbrio psicossocial, mesmo estando submetidos a condições de trabalho destruturante (como por exemplo, insegurança no trabalho), é relevante de ser percebido no ambiente de trabalho. Assim sendo, buscando avaliar no contexto contábil como a gratificação influencia a insegurança no trabalho, elaborou-se a terceira hipótese de pesquisa:

H3. Existe relação negativa e significativa entre Gratificação no Trabalho e Insegurança no Trabalho.

Os subordinados preferem trabalhar para empresas que lhes ofereçam autonomia de trabalho, e que lhes permita desfrutar de maior liberdade em relação as suas atividades, em vez de trabalharem sem autonomia. Wong et al. (2017) destacam que a empresa ao permitir que o trabalhador expresse a sua criatividade e exerça liberdade nas suas atividades, encontrará um indivíduo mais disposto e satisfeito em trabalhar, o que levará a um menor desgaste no ambiente de trabalho. Desta maneira, considerando que a liberdade no trabalho pode levar a um menor desgaste do trabalhador da área contábil no ambiente de trabalho, elaborou-se a quarta hipótese de pesquisa:

H4. Existe relação negativa e significativa entre Liberdade no Trabalho e Desgaste no Trabalho.

Os indivíduos desenvolvem vínculos afetivos e atitudinais em relação ao seu local de trabalho ao longo do tempo, como por exemplo: comprometimento, satisfação e confiança (Mowday et al., 1979), além de adquirir maior espaço para exercer a sua liberdade (Wong et al., 2017). Sentimento de insegurança no trabalho pode ameaçar o compromisso, satisfação e confiança (Rosenblatt & Ruvio, 1996). No entanto, o sentimento de liberdade pode diminuir o sentimento de insegurança no ambiente de trabalho (Witte, 1999). Assim, a quinta hipótese de pesquisa investiga a liberdade do contador como uma maneira de reduzir sua insegurança profissional no ambiente de trabalho:

H5. Existe relação negativa e significativa entre Liberdade no Trabalho e Insegurança no Trabalho.

A globalização do comércio forçou contadores a lidar com o registro de transações internacionais e valores em

moeda estrangeira, que estendem a densidade a seus diferentes relatórios ao longo do tempo (Dreher, 2006). Neste ambiente, contadores sofrem pressões para qualificar-se, de modo a atuar de maneira eficaz neste competitivo mercado de trabalho. Por consequência, passam a estar cada vez mais vulneráveis à sensação de possibilidade de perda de emprego, devido a riscos específicos, como: terceirização, globalização, reorganizações e reestruturações que aumentam a insegurança no trabalho (Sweeney & Quirin, 2009).

Desta maneira, o trabalho imposto ao contador pode levar o indivíduo a um maior desgaste emocional, que pode refletir na insegurança do trabalhador na realização das suas tarefas. Esta insegurança pode interferir no seu desempenho e na realização de suas obrigações junto a empresa, o que influenciará também no desempenho global e econômico da organização. Evidências encontradas na literatura sugerem que as percepções de insegurança no trabalho podem ter consequências prejudiciais para as atitudes dos funcionários (Rosenblatt et al., 1999), aumento da insatisfação no trabalho (Davy et al., 1997), e problemas de saúde dos indivíduos (Mohren et al., 2003) e maiores relatos de sofrimento psíquico (Lancman & Sznclwar, 2004; Flach et al., 2009). Funcionários com percepções de baixa segurança no emprego são mais propensos a se engajar em comportamentos de menor comprometimento organizacional (Preuss & Lautsch, 2003), o que pode ocasionar à rotatividade de funcionários e diminuir a motivação e a conformidade de segurança, viabilidade organizacional (Kets et al., 1997) e redução do bem-estar (Witte, 1999). Deste modo, buscando verificar a influência do desgaste nas tarefas do contador no seu ambiente de trabalho na insegurança, elaborou-se a sexta hipótese de pesquisa:

H6. *Existe relação positiva e significativa entre Desgaste no Trabalho e Insegurança no Trabalho.*

Diante do exposto, considerando-se o embasamento teórico revisitado, torna-se possível inferir que no ambiente de trabalho os indivíduos que atuam na área contábil podem estar expostos a vivências de prazer e sofrimento, e neste caso, sentimentos de gratificação, liberdade, desgaste e insegurança, podem ser capazes de influenciar as atitudes e comportamentos destes profissionais no

ambiente de trabalho, refletindo, de algum modo, no seu desempenho de tarefas.

Tais premissas estimulam a realização desta pesquisa, que avança, além de investigar tais relacionamentos, na busca por compreender as estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais que atuam nesta área.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa é caracterizada como um estudo descritivo, realizado por meio de um levantamento, com aplicação de técnicas quantitativa e qualitativa para análise dos dados. A escolha por esta metodologia deve-se a complexidade do fenômeno estudado e a possibilidade de complementariedade dos métodos utilizados (Iglesias & Alfinito, 2006) e sua aplicação conjunta em outros estudos com abordagem psicológica (Andrade & Pérez-Nebra, 2017). A abordagem quantitativa é utilizada para responder ao objetivo e as hipóteses de pesquisa, que avaliam as relações entre as vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho de profissionais contadores e seus efeitos no desempenho de tarefas. Por sua vez, a abordagem qualitativa dos dados é utilizada para melhor compreender as vivências de prazer e sofrimento relatadas pelos profissionais participantes da pesquisa e suas estratégias de enfrentamento.

A população desta pesquisa foi estabelecida a partir da identificação das empresas em operações no país, que possuem profissionais contadores como empregados. A amostra investigada foi acessada com o auxílio do LinkedIn e é caracterizada como não-probabilística, intencional e obtida por acessibilidade e contou com a participação de 365 contadores de diferentes organizações sediadas no país. Dos respondentes que participaram voluntariamente da pesquisa, 190 são homens e 175 são mulheres. O menor tempo de trabalho na empresa é de um ano e o maior tempo de trabalho na empresa é de 40 anos, sendo que o tempo médio é de nove anos. O tempo de trabalho na função é, em média, de 10 anos. Apenas 34,79% possuem algum curso de especialização (127), 9,59% em nível de mestrado (35) e 1,37% em nível de doutorado (5).

A Tabela 1 apresenta os dados de caracterização da amostra analisada na pesquisa.

Tabela 1
Dados de caracterização

Idade	Freq.	Grau de Instrução	Freq.	Remuneração	Freq.	T. T. Empr.	Freq.	T. T. Função	Freq.
Até 30 anos	142	Graduação	198	Até 5 salários	135	Até 5 anos	149	Até 5 anos	138
De 31 a 40 anos	103	Especialização	127	De 6 a 10 salários	99	De 5 a 10 anos	94	De 5 a 10 anos	91
De 41 a 50 anos	45	Mestrado	35	De 11 a 15 salários	43	De 10 a 15 anos	25	De 10 a 15 a.	35
De 51 a 60 anos	36	Doutorado	5	Acima de 15 salários	88	Acima de 15 anos	97	Acima de 15 a.	101
Acima de 61 anos	39	Total	365	Total	365	Total	365	Total	365
Total	365			Remuner. Média	10 s.	Tempo Médio	9 a.	Tempo Médio	10 a.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a coleta dos dados, utilizou-se de uma versão adaptada do instrumento de pesquisa desenvolvido por Mendes (2002), para a identificação das Vivências de Prazer e Sofrimento Patogênico no trabalho (Tabela 2). Este instrumento tem sido utilizado em outros estudos desenvolvidos sobre o tema (Silva et al., 2017), em outras áreas do conhecimento.

Tabela 2
Instrumento de pesquisa

Dimensões	Conceito	Escala
Vivências de Prazer	Gratificação no Trabalho	8 questões Likert de 5 pontos
	Liberdade no Trabalho	7 questões Likert de 5 pontos
Vivências de Sofrimento	Desgaste no Trabalho	8 questões Likert de 5 pontos
	Insegurança no Trabalho	7 questões Likert de 5 pontos

Fonte: Adaptado de Mendes (2002).

Além das questões apresentadas na Tabela 2, foram inseridos outros dois questionamentos procurando-se avaliar a percepção destes profissionais sobre o seu “desempenho global de tarefas” (executadas em suas atividades de trabalho) e sobre sua “satisfação profissional com o desempenho global de tarefas” (desempenho obtido atualmente), além de um bloco de questões para caracterização da amostra analisada na pesquisa, observando-se informações relacionadas ao sexo, idade, grau de instrução, remuneração, tempo de trabalho na empresa e tempo de trabalho na função.

As questões de autoavaliação de desempenho elaboradas para esta pesquisa também foram avaliadas a partir de uma escala Likert de 5 pontos que mediu, respectivamente: a) a medida de desempenho global de tarefas dos profissionais contadores; e, b) sua satisfação com o desempenho global de tarefas. A auto avaliação de desempenho é uma das formas de avaliação de desempenho utilizadas na investigação comportamental desenvolvida na área contábil (Zonatto, 2014).

A coleta de dados foi realizada por meio eletrônico. Convites foram enviados a profissionais contadores que possuem cadastro na rede de contatos LinkedIn. Após o aceite do convite, o endereço eletrônico do questionário para resposta foi enviado, resultando em uma participação voluntária de 365 respondentes. Como procedimentos éticos adotados na pesquisa, assegurou-se o anonimato dos participantes e da empresa que atuam, bem como o

direito de qualquer respondente em desistir de participar da pesquisa a qualquer momento.

Na etapa de coleta de dados, também contou-se com o auxílio de uma profissional da área de Psicologia, que a qualquer momento poderia intervir e conversar com os potenciais participantes da pesquisa, se assim fosse do seu interesse, ou mediante a análise inicial e interpretação qualitativa das respostas obtidas. Esta informação foi repassada aos participantes da pesquisa, quando do encaminhamento do questionário utilizado para a coleta dos dados. Neste momento, também foram enviados outros dois questionamentos adicionais, que poderiam ou não serem respondidos pelos participantes do estudo (questões abertas e opcionais, utilizadas na análise qualitativa dos dados).

Estas questões buscavam identificar: a) Se desejar responder, comente as vivências que lhe causam maior sofrimento patogênico no trabalho; e, b) Se desejar responder, comente como você atua para enfrentar tais vivências. Ambas as questões foram acompanhadas das definições constitutivas destas variáveis (sofrimento patogênico no trabalho e estratégias de enfrentamento das vivências de sofrimento patogênico no trabalho). O conjunto de informações coletadas a partir destas questões, juntamente com a análise das respostas obtidas a partir do questionário aplicado, permitiu a elaboração de um quadro de análise das situações de sofrimento e estratégias de enfrentamento identificadas na pesquisa, avaliadas pela profissional da área de Psicologia, como presentes nas vivências de trabalho experimentadas e relatadas pelos profissionais contadores que voluntariamente participaram desta investigação. Não foi necessária a realização de atendimentos individuais aos participantes da pesquisa.

A metodologia adotada para análise das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais contadores participantes da pesquisa é convergente a utilizada em outros estudos desenvolvidos na área de psicologia, que abordam esta temática. Conforme explicam Morero et al. (2018, p. 2259), as “estratégias de enfrentamento podem ser avaliadas através de entrevistas e análises qualitativas ou pelo uso de instrumentos psicométricos e análises quantitativas” dos dados. Tais procedimentos foram adotados nesta investigação.

Assim, sob a abordagem quantitativa, os dados coletados a partir do levantamento realizado foram tabulados em planilha eletrônica (Excel) e analisados a partir dos softwares SPSS e AMOS. Os procedimentos de análise dos dados compreenderam a análise estatística descritiva, análise fatorial confirmatória dos constructos de mensuração e a modelagem por equações estruturais. Por sua vez, na abordagem qualitativa dos dados, utilizou-se da Análise do Núcleo de Sentido (ANS), “apresentada por Mendes (2007), que se referenciou na análise de conteúdo categorial de Bardin (1988), priorizando os aspectos reais e simbólicos da interação do sujeito com o seu contexto de trabalho” (Augusto et al., 2014, p. 41), a qual foi realizada a partir dos relatos apresentados pelos profissionais participantes da pesquisa e as respostas obtidas a cada questionamento apresentado.

Uma vez que o nível de análise nesta investigação concentra-se nos indivíduos, abordagem muito utilizada na pesquisa sob aspectos comportamentais na contabilidade (Birnberg, 2011), a partir da definição do número mínimo de contadores participantes do estudo, adotou-se a utilização da modelagem por equações estruturais para se avaliar as relações teóricas observadas e responder as hipóteses estabelecidas para a pesquisa. Hair Jr. et al. (2009) apresentam que, para o uso das equações estruturais, o número de cinco respondentes é necessário por indicador analisado no modelo. Este número mínimo de respondentes foi observado nesta pesquisa.

Antes dos testes das hipóteses, foi realizada a análise da validade interna, a unidimensionalidade, a validade discriminante, o coeficiente de confiabilidade e a variância média extraída de cada variável analisada no estudo. As validades e unidimensionalidade foram testadas através da análise fatorial confirmatória (AFC), utilizando t-values, qui-quadrado (X^2), menor de 5, grau de liberdade (gl), menor que 2, coeficiente de determinação (R^2), raiz média quadrada do erro de aproximação (RMSEA), valor aceitável entre 0,03 e 0,08, índice de ajuste comparativo (CFI), valor próximo de 1, e, por fim, o índice de qualidade do ajuste (GFI), também com valor próximo de 1 (Miles & Shevlin, 2007).

A validade discriminante foi testada a partir da comparação entre as variáveis, com correlações livres entre as variáveis e fixadas em 1. A diferença do qui-quadrado entre as comparações das variáveis, quando maior que 10.870, indica a validade discriminante entre as variáveis

analisadas (Stratman & Roth, 2002). Para a confiabilidade, as variáveis devem apresentar o alfa de Cronbach e a confiabilidade composta igual ou superior a 0.7 e AVE igual ou superior a 0.5 (Gudergan et al., 2008). Estes indicadores foram alcançados, o que permite a análise das relações teóricas investigadas.

Como análise complementar realizada, buscou-se analisar a relação entre as vivências de prazer e sofrimento pesquisadas (gratificação, liberdade, desgaste, insegurança) e a percepção dos profissionais contadores sobre o seu desempenho de tarefas, bem como procurou-se inferir se as variáveis demográficas (sexo, idade, grau de instrução) e contextuais (remuneração, tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho na função) são capazes de explicar eventuais diferenças na amostra analisada. Por fim, a partir de uma análise qualitativa dos relatos apresentados pelos profissionais participantes da pesquisa, procurou-se compreender as vivências de sofrimento patogênico no trabalho e as estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais contadores. Os resultados encontrados são apresentados a seguir.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Estatística Descritiva e Validação dos Constructos de Mensuração

A Tabela 3 apresenta os resultados da estatística descritiva das respostas obtidas e da análise de confiabilidade dos constructos de mensuração.

Tabela 3

Estatística descritiva e confiabilidade dos constructos de mensuração

Variáveis	Nº Q.	Mínimo	Máximo	Média	D. P.	A. C.	AVE
Gratificação	8	1.00	5.00	4.45	0.87	0.782	43.894
Liberdade	7	1.00	5.00	3.60	1.15	0.806	46.555
Desgaste	8	1.00	5.00	2.53	0.95	0.838	47.587
Insegurança	7	1.00	5.00	2.23	1.12	0.805	47.271
Desempenho Geral	1	1.00	5.00	4.50	1.01	-	-
Satisfação com o Desempenho atual	1	1.00	5.00	4.15	1.04	-	-

Legenda: Nº Q. Número de Questões; D.P. Desvio Padrão; A.C. Alfa de Cronbach; AVE. Variância Extraída.

Fonte: Dados da pesquisa.

Todos os indicadores das variáveis investigadas apresentaram respostas mínimas e máximas na escala utilizada, o que evidencia que nem todos os profissionais participantes do estudo apresentam sentimentos de gratificação e liberdade no trabalho. Do mesmo modo, pode-se inferir que parte destes profissionais apresentam vivências de sofrimento psíquico relacionadas a desgaste e insegurança. As médias evidenciadas para a dimensão de liberdade são relativamente baixas, considerando a escala utilizada. Estes achados fornecem indícios de que nas tarefas executadas por estes profissionais em seu ambiente de trabalho, não há tanta liberdade para sua execução.

Em relação ao desempenho geral de tarefas, os resultados encontrados também revelam indícios de que parte destes profissionais não avaliam seu desempenho como adequado. Da mesma forma, não estão satisfeitos com o mesmo. Estes resultados reforçam a importância da análise proposta nesta pesquisa, buscando compreender as interações existentes entre as vivências de prazer e

sofrimento no trabalho, e seus possíveis efeitos no desempenho de tarefas, de modo que se possa melhor compreender os impactos de tais vivências no ambiente organizacional.

Estas evidências corroboram com os preceitos teóricos defendidos pela teoria da psicodinâmica do trabalho, indicando que o trabalho pode exercer implicações de maneira positiva ou negativa na vida do trabalhador (Dejours, 1992). Também sugerem que há reflexos consequentes de tais vivências na produtividade das atividades de trabalho da organização (Silva et al., 2017). Analisando-se a confiabilidade dos constructos de mensuração, percebe-se que todas as variáveis alcançaram coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.7, o que indica a confiabilidade das medidas de mensuração destes constructos (Hair Jr. et al., 2009).

De posse de tais informações, procedeu-se a validação de cada dimensão do constructo teórico de mensuração de vivências de prazer e sofrimento no

Zonatto, Lunardi, Degenhart & Gonçalves – Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade trabalho, proposto por Mendes (2002). Por meio da técnica de Análise Fatorial Confirmatória, investigou-se a adequação dos modelos de mensuração dos constructos de gratificação, liberdade, desgaste e insegurança, como se pode observar na Figura 1.

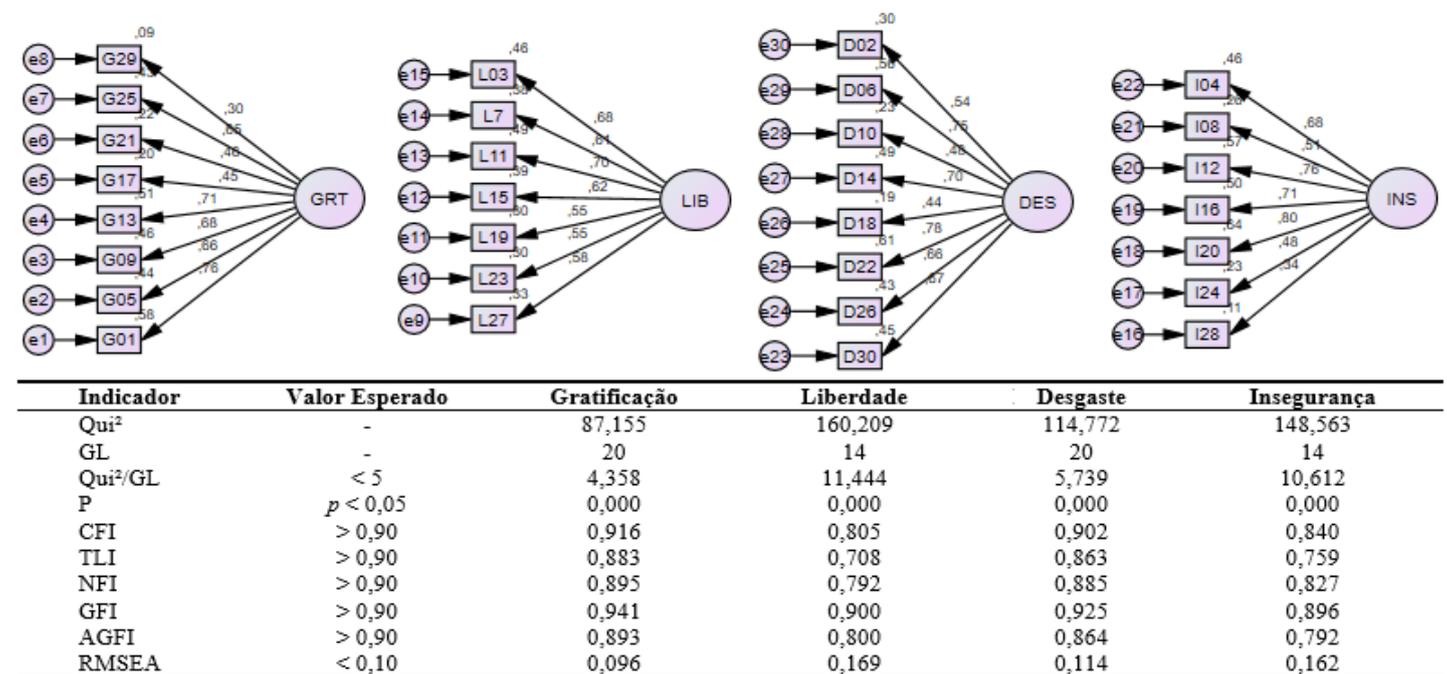


Figura 1. Análise fatorial confirmatória dos constructos teóricos de análise
 Legenda: GRT. Gratificação; LIB. Liberdade; DES. Desgaste; INS. Insegurança.
 Fonte: Dados da pesquisa.

No processo de análise inicial dos modelos de mensuração, observa-se que todos os indicadores de cada constructo apresentaram cargas fatoriais superiores a 0.30, valor mínimo recomendado por Hair Jr. et al. (2009) para amostras superiores a 350 respondentes, sendo essas estatisticamente significativas. Desta forma, todos os indicadores iniciais de cada constructo foram mantidos em seus respectivos modelos de mensuração.

Os índices de confiabilidade dos constructos analisados alcançaram parâmetros adequados, apresentando validade discriminante pelo teste de diferenças significativas dos modelos fixos e livres, como proposto por Bagozzi e Philips (1982). Os resultados dos índices de ajuste da versão final destes modelos de mensuração são todos significativos. O ajuste dos modelos foi avaliado por meio do Índice de Qualidade de Ajuste (GFI - *Goodness-of-fit-Index*), sendo o nível alcançado de 0.941 no constructo de gratificação, 0.900 no de liberdade, 0.896 para segurança e 0.925 para desgaste, o que evidencia alta qualidade preditiva destes modelos.

Desta maneira, pode-se verificar a partir da análise destes indicadores, que os modelos de mensuração

elaborados para estes constructos podem ser confirmados, o que permite a avaliação das relações existentes entre os mesmos, para que se possa responder à questão de pesquisa e hipóteses estabelecidas para o estudo.

4.2 Relação entre Vivências de Prazer e Sofrimento

Assim como na análise individual de cada constructo de mensuração, neste modelo estrutural todos os indicadores das cargas fatoriais de cada variável alcançaram valores superiores ao mínimo recomendado por Hair Jr. et al. (2009) para sua manutenção no modelo, considerando o tamanho da amostra analisada na pesquisa. O modelo de mensuração também apresenta significância estatística e indicadores adequados a sua validação (Qui² 1477,01, p-value 0,000, Qui²/GL 3,702, CFI 0,744, TLI 0,721, GFI 0,793, AGFI 0,759, RMSEA 0,086.). Deste modo, a partir da análise dos indicadores que compõe o modelo final de mensuração dos constructos gratificação, liberdade, desgaste e insegurança, o mesmo pode ser confirmado.

A Tabela 4 apresenta os coeficientes padronizados e as significâncias estatísticas das relações testadas.

Tabela 4
 Coeficientes padronizados e significâncias das relações do modelo testado na pesquisa

Hip.	Caminhos Estruturais	Estimates	Erro Padrão	t-values	p-values	Coefic. Padroniz.	R ²	Result. Teste de Hipótese
H1+	LIB ← GRA	1.010	0.224	4.517	***	0.447	0.200	Suportada
H2-	DES ← GRA	-0.483	0.112	-4.301	***	-0.441	0.357	Suportada
H3-	INS ← GRA	-0.122	0.034	-3.641	***	-0.252	0.215	Suportada
H4-	DES ← LIB	0.525	0.205	2.565	0.01	0.219	0.357	Não Suportada
H5-	INS ← LIB	0.035	0.077	0.453	0.65 _{ns}	0.033	0.215	Não Suportada
H6+	INS ← DES	1.220	0.211	5.791	***	0.558	0.215	Suportada

Legenda: GRA. Gratificação; LIB. Liberdade; DES. Desgaste; INS. Insegurança. "ns". Relação não significativa.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados apresentados na Tabela 4, percebe-se que o modelo de mensuração dos efeitos diretos da gratificação na liberdade no trabalho apresenta um coeficiente de caminho (path) de $\lambda = 0,447$ a $p < 0,000$. Sugere-se que contadores com maior sentimento de gratificação tendem a apresentar maior percepção de liberdade no trabalho, o que confirma a primeira hipótese: *H1. Existe relação positiva e significativa entre Gratificação e Liberdade no Trabalho.*

Sendo assim, pode-se inferir que no ambiente contábil, trabalhadores que se sentem satisfeitos, realizados e com admiração pela realização das suas tarefas, tendem a possuírem maior liberdade para falar, organizar os processos em que estão inseridos na organização e discutir as suas dificuldades no ambiente de trabalho, o que, conforme Mendes (2002), constitui-se um importante elemento atenuante as vivências de sofrimento patogênico no trabalho. Neste sentido, é possível inferir que quando os contadores possuem vivência de maior gratificação (satisfação) no seu trabalho, estes profissionais tendem a obter maior liberdade na realização de suas tarefas no ambiente de trabalho.

Tais achados corroboram com Johns (2003), em que os trabalhadores que possuem sentimento de gratificação na realização de suas tarefas, mantém liberdade para realização do seu trabalho. Campos et al. (2014) também evidenciaram que no ambiente de saúde os profissionais que apresentam as vivências de gratificação foram os que apresentaram vivências de liberdade no trabalho, resultando em uma relação positiva e significativa entre estas variáveis. O mesmo se percebe para os profissionais da área de contabilidade, em que contadores com maior sentimento de gratificação apresentam maior liberdade no trabalho. Conforme explicam Morrone e Mendes (2001) e Oleto et al. (2013), os valores das organizações podem ser uma das fontes geradoras de prazer no trabalho, desde que favoreçam uma organização flexível do trabalho, marcada pela possibilidade de negociações das regras e das normas dos processos de trabalho, com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais.

Percebe-se também a partir dos resultados apresentados na Tabela 4, que as vivências de gratificação no trabalho estão negativamente relacionadas aos sentimentos de desgaste ($\lambda = -0,441$ a $p < 0,000$) e insegurança ($\lambda = -0,252$ a $p < 0,000$). Estes resultados revelam que em condições de maior sentimento de sofrimento (desgaste e insegurança), as vivências de prazer (gratificação) são reduzidas. Desta maneira, aceita-se as hipóteses de pesquisa *H2: Existe relação negativa e significativa entre Gratificação no Trabalho e Desgaste no Trabalho* e *H3: Existe relação negativa e significativa entre Gratificação no Trabalho e Insegurança no Trabalho.*

Infere-se que em maiores níveis de satisfação, realização e aspirações, o contador apresentará menor nível de tensão, frustração e desânimo na realização de suas atividades de trabalho. Além disso, percebe-se que em um ambiente de trabalho contábil que desperte satisfação e realização do trabalhador, menor será a insegurança do trabalhador quanto a possibilidade de perda

do seu trabalho e menor será a sua insegurança na execução das suas atividades laborais.

Neste sentido, Silva e Merlo (2007) evidenciaram as vivências de prazer e sofrimento de psicólogos que trabalhavam em empresas privadas e observaram que a gratificação está negativamente relacionada com o desgaste no trabalho. Silva et al. (2017) investigaram os determinantes de prazer (gratificação e liberdade) e sofrimento (desgaste e insegurança) no contexto de trabalho hospitalar e identificaram que para os profissionais de enfermagem e apoio, o prazer foi determinado pela gratificação e o sofrimento foi determinado pela ameaça e insegurança de demissão. Tais evidências, corroboram com os achados deste estudo, em que se percebe a influência negativa da gratificação no desgaste e insegurança no trabalho dos profissionais da área contábil.

Ao contrário do esperado a partir do teste das hipóteses H4- e H5-, a vivência de liberdade no trabalho dos profissionais contadores encontra-se positivamente relacionada aos sentimentos de desgaste ($\lambda = 0,219$ a $p < 0,010$) e insegurança no trabalho ($\lambda = 0,033$ a $p < 0,650$), mesmo que não significativo para esta última variável. Portanto, na amostra analisada, observa-se que mesmo quando profissionais contadores experimentam vivências de liberdade no trabalho, não necessariamente estes profissionais tendem a apresentar menores níveis de vivências relacionadas a sofrimento patogênico do trabalho, o que resultaria em menor sentimento de desgaste e insegurança. Sendo assim, não é possível aceitar as hipóteses de pesquisa *H4. Existe relação negativa e significativa entre Liberdade no Trabalho e Desgaste no Trabalho* e *H5. Existe relação negativa e significativa entre Liberdade no Trabalho e Insegurança no Trabalho.*

Estes resultados revelam que nas atividades contábeis, mesmo os profissionais contadores possuindo liberdade para falar e discutir suas dificuldades de trabalho, podem observar maior tensão, sobrecarga e desânimo no trabalho. Além disso, nota-se que quando os profissionais desta área se sentem com liberdade no trabalho, não necessariamente irão apresentar menor insegurança em executar as tarefas solicitadas pela empresa, e conseqüentemente, se sentirão com menor insegurança quanto a perda do emprego. Estes achados sugerem importantes implicações a análise de tais vivências no contexto de trabalho do profissional contador. Fornecem indícios de que há outros atenuantes no contexto laboral que são capazes de influenciar as vivências de sofrimento psíquico do profissional contador no trabalho, bem como, de algum modo poderão refletir nas atitudes, comportamentos e no desempenho das tarefas executadas por estes profissionais. Tais evidências reforçam a relevância de se observar estes relacionamentos sob a perspectiva de análise proposta nesta pesquisa, e chamam a atenção para a necessidade de se convergir esforços para sua melhor compreensão na investigação comportamental realizada na área contábil.

Estes resultados são parcialmente divergentes aos evidenciados por Wong et al. (2017), que demonstraram que empresas que permitem com que o trabalhador

expresse a sua criatividade e liberdade, este estará mais disposto e satisfeito em trabalhar, o que levará a um menor desgaste no ambiente de trabalho. Além disso, Witte (1999) evidenciou que o sentimento de liberdade poderia diminuir a insegurança no trabalho, o que não foi observado neste estudo.

Observa-se em relação as vivências de sofrimento no trabalho, que em situações em que estes contadores apresentam maior sentimento de desgaste, esses profissionais tendem a se apresentar mais inseguros em relação ao trabalho ($\lambda = -0,450$ a $p < 0,000$). Deste modo, aceita-se a sexta hipótese de pesquisa *H6. Existe relação positiva e significativa entre Desgaste no Trabalho e Insegurança no Trabalho*. Nota-se a partir deste resultado, que quando o profissional contador possui maior frustração, sobrecarga e stress no trabalho, maior será a sua insegurança na realização de suas atividades. Além disso, tal evidência demonstra que ambientes desgastantes na contabilidade podem acarretar em profissionais inseguros quanto sua permanência na organização. Os contadores são cada vez mais vulneráveis à perda de seus empregos, devido a riscos específicos, ocasionados pela sua profissão (Sweeney & Quirin, 2009). Rosenblatt et al. (1999) demonstraram que as percepções de insegurança no trabalho podem ter consequências prejudiciais para as atitudes dos funcionários. Q'Quin (1998) explica que trabalhadores em ambiente de desgaste são mais propensos a se engajar em comportamentos de retirada do trabalho e apresentam maiores níveis de insegurança no trabalho.

Em síntese, na amostra investigada, pode-se inferir que as gratificações vivenciadas pelos indivíduos no ambiente de trabalho possuem influência positiva no seu sentimento de liberdade no trabalho. As gratificações influenciam de maneira negativa e significativa o desgaste e a insegurança no trabalho, atenuando seus efeitos negativos. Contudo, a liberdade vivenciada pelo trabalhador não necessariamente exclui os sentimentos de insegurança e o desgaste no trabalho. Do mesmo modo, profissionais

que apresentam maiores vivências de desgaste no trabalho, são aqueles que apresentam maior vivência de insegurança, o que indica que as situações de desgaste resultam em insegurança para o trabalhador desta área.

Estes resultados revelam que as condições de trabalho são determinantes para o aparecimento de vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. Por esta razão, torna-se necessário nas organizações a observância de fatores estressores presentes neste ambiente, de modo que possam ser atenuadas potenciais vivências negativas de sofrimento patogênico, uma vez que estas tendem a influenciar negativamente a produtividade, capacidade de organização e execução de suas tarefas, o que por consequência irá refletir no seu desempenho. Desta maneira, ao apoiarem os contadores em manter maior sentimento de prazer na realização das suas atividades laborais, os superiores das organizações contribuem para a criação de condições que possam minimizar os efeitos negativos das vivências de sofrimento no trabalho. Ao se apresentarem mais propensos as vivências de gratificação e liberdade, estes indivíduos estarão mais propensos a empreenderem maior esforço para a execução de suas atividades de trabalho, o que poderá contribuir para os tornar mais produtivos e comprometidos com as atribuições de trabalho.

4.3 Relação entre Vivências de Prazer e Sofrimento e Desempenho de Tarefas

Procurando-se melhor compreender as implicações de tais vivências no ambiente organizacional, buscou-se analisar a relação entre as vivências de prazer e sofrimento pesquisadas (gratificação, liberdade, desgaste, insegurança) e a avaliação dos profissionais contadores sobre o seu desempenho de tarefas e satisfação com o desempenho atual alcançado em suas atividades de trabalho. Os resultados da análise realizada são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5

Coefficientes padronizados e significâncias das relações entre vivências e desempenho

Variáveis dependentes	Variável Independente	β -standard	t-statistic	P-value	R ²	Erro Padrão	F	Sig. Anova
DT-DG	GRT	0.751	16.685	0.000	0.447	0.77823	72.641	0.000
	LIB	-0.063	-1.455	0.147 _{ns}				
	DES	0.227	4.691	0.000				
	INS	0.007	0.168	0.867 _{ns}				
DT-ST	GRT	0.679	14.055	0.000	0.363	0.80843	51.243	0.000
	LIB	-0.077	-1.668	0.096 _{ns}				
	DES	0.190	3.670	0.000				
	INS	-0.009	-0.204	0.839 _{ns}				

Legenda: GRA. Gratificação; LIB. Liberdade; DES. Desgaste; INS. Insegurança.; DT-DG. Desempenho Global de Tarefas; DT-ST. Satisfação Profissional com o Desempenho Global de Tarefas. "ns". Relação não significativa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Como pode-se verificar, as vivências de gratificação no trabalho estão positivamente associadas ao desempenho de tarefas. Estes resultados revelam que profissionais contadores que experimentam vivências de gratificação no trabalho, sentindo-se satisfeitos e realizados em executar suas tarefas de trabalho, são aqueles

profissionais que apresentam melhores níveis de desempenho de tarefas. Observa-se também uma relação positiva e significativa entre as vivências de desgaste no trabalho e o desempenho. Estes resultados sugerem que profissionais que enfrentam situações de desgaste, como sobrecarga de atividades, precisam empreender maior

esforço para o desenvolvimento de suas atividades de trabalho, de modo que possam alcançar melhor desempenho de tarefas.

Nestas condições, mesmo alcançando melhor desempenho e sentindo prazer no desenvolvimento de suas atividades de trabalho, estes profissionais tendem a experimentar vivências de sofrimento relacionadas a cansaço, fadiga, ansiedade, estresse. Estas evidências precisam ser observadas no ambiente organizacional, para que não ocorra o adoecimento do trabalhador e a perda de produtividade (Silva et al., 2017), o que de algum modo tende a refletir na efetividade da organização. Conforme explicam Oletto et al. (2013), o trabalho emana do sentir-se útil e produtivo, estando inseparável dos sentimentos de valorização e de reconhecimento. Contudo, também está associado como algo capaz de gerar sofrimento e o adoecimento no trabalhador (Dejours et al., 1994; Utzig et al., 2020).

Em relação a satisfação destes profissionais com o seu desempenho atual nas tarefas desenvolvidas em seu trabalho, os resultados encontrados corroboram com a análise anterior. De modo geral, profissionais que percebem vivências de gratificação no trabalho são aqueles que se mostram mais satisfeitos com o seu desempenho. Mesmo experimentando vivências de desgaste, estão dispostos a empreender maior esforço para o alcance de melhores resultados e o atendimento as expectativas que lhe são atribuídas.

Tabela 6

Coefficientes padronizados e significâncias das relações dos testes da análise complementar

		Variáveis Dependentes	GRT	LIB	DES	INS	DT-DG	DT-ST
Variáveis Independentes	Sexo	Coefficientes Padronizados	0.011	0.097**	-0.011	-0.147*	0.056	0.013
	Idade		-0.026	0.074	-0.167	0.036	-0.036	-0.028
	Grau de Instrução		-0.161*	-0.226*	0.182*	0.098**	-0.050	-0.044
	Remuneração		0.158	-0.009	-0.043	0.090	0.125	0.112
	Tempo de Trabalho na Empresa		0.001	-0.805*	0.328	0.138	0.208	0.266
	Tempo de Trabalho na Função		0.107	0.783*	-0.059	-0.267	-0.021	-0.081
R²			0.056	0.070	0.060	0.031	0.079	0.066
Sig. Anova			0.002	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000

Legenda: GRA. Gratificação; LIB. Liberdade; DES. Desgaste; INS. Insegurança.; DT-DG. Desempenho Global de Tarefas; DT-ST. Satisfação Profissional com o Desempenho Global de Tarefas. * Significância estatística ao nível de 5%; **Significância estatística ao nível de 10%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados encontrados nesta etapa da pesquisa revelaram que profissionais do sexo masculino e aqueles que estão a mais tempo na função, são os contadores que possuem mais liberdade em suas atividades de trabalho. Em contrapartida, nota-se que profissionais que possuem maior titulação acadêmica não necessariamente possuem maior liberdade no trabalho. O tempo de trabalho na empresa também apresentou relação negativa com as vivências de liberdade no trabalho, o que sugere que nem todos os profissionais, no exercício de suas tarefas, possuem maior liberdade para executar suas atribuições laborais.

Estes achados sugerem que tais profissionais podem atuar como subordinados a outras unidades divisionais no ambiente de trabalho, a qual deve se reportar. A este respeito, evidências encontradas em alguns estudos revisionais, como Lunkes et al. (2013) têm sugerido a

Os indivíduos quando estão expostos a situações de adversidade procuram forças para superar-se e alcançar os resultados que lhe são esperados. Assim, em alguma medida, mesmo enfrentando vivências de ansiedade, estresse, cansaço, tendem a empreender maior esforço para o alcance de seus objetivos. Isto ocorre, ao menos em partes, em virtude dos benefícios que podem ser obtidos por este profissional, a partir do alcance destes resultados, como valorização e reconhecimento profissional (Mendes & Tamayo, 2001; Freitas & Facas, 2013; Oletto et al., 2013), remuneração adicional, promoção e a realização do sujeito (Oletto et al., 2013). É por esta razão que as interações experimentadas entre tais vivências pelos indivíduos no trabalho não são uniformes, diferindo entre cada pessoa, em função de características cognitivas e pessoais, comportamentais e expectativas estabelecidas pelos indivíduos para as experiências de trabalho.

A Tabela 6 apresenta os resultados das relações investigadas, a partir dos testes da análise complementar realizada, com a finalidade de identificar se as variáveis demográficas (sexo, idade, grau de instrução) e contextuais (remuneração, tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho na função), são capazes de explicar eventuais diferenças na amostra, relacionada as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, e a avaliação do desempenho de tarefas.

contabilidade como uma área vinculada a controladoria ou a outra direção de unidade, razão pela qual pode haver esta influência no trabalho do profissional contador, que precisa reportar-se ao superior responsável para definir políticas e escolhas contábeis, ou deliberar sobre outras atividades relacionadas ao tratamento de informações para apuração de custos, orçamentos, entre outras.

Verificou-se também que profissionais do sexo feminino experimentam maiores níveis de insegurança no trabalho. Os resultados encontrados revelam ainda que, na amostra analisada, o grau de instrução dos contadores também se associa negativamente as vivências de gratificação no trabalho. Estes profissionais também são aqueles que apresentam mais vivências de desgaste e insegurança no trabalho. Estes resultados revelam que alguns profissionais da área de contabilidade mostram-se cansados com suas atividades de trabalho, em decorrência

da sobrecarga de atividades, da tensão do ambiente de trabalho, a falta de identificação com as tarefas que realiza, e com suas aspirações profissionais.

Estas evidências revelam um alerta as organizações, para que atentem-se as vivências de sofrimento no ambiente de trabalho em que os profissionais atuam (Silva et al., 2017) e a importância de se compreender os fatores que contribuem para a identificação profissional deste indivíduo com a organização, visto que, a partir desta identificação, este profissional torna-se mais propenso a apresentar um comportamento proativo, com vistas a permanecer na organização, melhorar sua produtividade e auxiliar a empresa no aperfeiçoamento de seus processos de gestão (Mendes & Tamayo, 2001, Oleto et al., 2013).

Esta condição é essencial para que a organização possa alcançar melhor desempenho (Silva et al., 2017).

4.4 Situações de Sofrimento Psíquico no Trabalho e Estratégias de Enfrentamento

A Tabela 7 apresenta a síntese dos resultados das análises realizadas, a partir da interpretação das evidências coletadas na pesquisa pela psicóloga que acompanhou o estudo. Tais informações foram extraídas dos relatos dos participantes, que voluntariamente responderam as questões abertas sobre “as vivências que lhe causam maior sofrimento patológico no trabalho” e “como atuam para enfrentar tais vivências”.

Tabela 7

Situações de sofrimento psíquico e estratégias de enfrentamento identificadas na pesquisa

Origens das Vivências de Sofrimento	Situações de Sofrimento Psíquico	Estratégias de Enfrentamento as Vivências de Sofrimento no Trabalho
<ul style="list-style-type: none"> - Comunicação e relacionamentos; - Problemas institucionais; - Sentimentos relacionados ao atendimento a clientes (usuários do serviço); - Funções e atribuições no trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconforto - Insegurança - Desconfiança - Sobrecarga de Trabalho - Tensão - Desânimo - Frustração - Ansiedade - Angústia - Estresse - Incapacidade Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> a) Enfrentamento centrado em ações de confronto direto: <ul style="list-style-type: none"> - Compartilhar informações com a equipe de trabalho; - Buscar informações e entender a situação; - Procurar alternativas que auxiliem a resolução dos problemas; - Planejar e priorizar as atividades de trabalho. b) Enfrentamento centrado em ações de confronto indireto: <ul style="list-style-type: none"> - Não levar os problemas para casa. c) Enfrentamento de ações ligadas ao estado emocional <ul style="list-style-type: none"> - Negar as situações vivenciadas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se pelos resultados apresentados na Tabela 7, que as fontes de origens das vivências de sofrimento patológico no trabalho estão relacionadas a problemas internos com: comunicação e relacionamentos; problemas institucionais; a sentimentos relacionados ao atendimento a clientes (usuários dos serviços prestados pelos profissionais da área de contabilidade); e, decorrentes das funções e atribuições no trabalho. Estes resultados convergem aos pressupostos da abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho, que estabelece que o ambiente laboral apresenta múltiplas fontes de sofrimento psíquico (Dejours et al., 1994; Mendes, 1999; Marrone & Mendes, 2001; Dejours, 2004; Merlo & Mendes, 2009).

Como consequência a experimentação de tais situações, observou-se relatos de sofrimento psíquico relacionados a: desconforto, insegurança, desconfiança, sobrecarga de trabalho, tensão, desânimo, frustração, ansiedade, angústia, estresse e incapacidade laboral. Estes resultados revelam que as vivências de sofrimento patológico do trabalho, relacionadas a situações de desgaste e insegurança, afetam negativamente os indivíduos no trabalho, que precisam mobilizar com maior esforço recursos psicológicos, cognitivos, para enfrentar tais situações. Conforme explicam Guimarães e Martins (2010), o aparecimento de vivências de sofrimento representa um sintoma de alerta para o trabalhador e indica que algo pode não estar bem no trabalho.

Quando isto ocorre, é importante se observar como os indivíduos reagem para confrontar tais situações. As vivências de sofrimento emergem naturalmente das

relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação (Oleto et al., 2013). Porém, diferentemente do que se possa inicialmente imaginar quando o foco de análise é o indivíduo, na psicodinâmica do trabalho, após diagnosticar o sofrimento psíquico, não se busca a solução de problemas mediante atos terapêuticos individuais, mas sim a promoção de intervenções voltadas a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estão submetidos (Merlo & Mendes, 2009).

No que se refere as estratégias de enfrentamento identificadas na pesquisa, observa-se que alguns profissionais contadores respondem de maneira distinta para confrontar as situações de sofrimento experimentadas. Verificou-se relatos de profissionais que atuam para enfrentar diretamente as vivências de sofrimento, concentrando ações para o confronto direto a estas situações. De acordo com Merlo e Mendes (2009), a confrontação direta das vivências de sofrimento no trabalho constitui-se uma importante estratégia de enfrentamento, que contribui para a promoção da resiliência individual e organizacional. Nestas condições, os profissionais mobilizam esforços para atuar na busca pela resolução dos problemas (Silva et al., 2017). No caso analisado, verificou-se que alguns profissionais contadores, diante de tal situação, agem para compartilhar informações com a equipe de trabalho, buscando informações para melhor entender a situação, de modo a procurar alternativas que auxiliem a resolução dos problemas. Uma forma de atuação para tal confrontação, amplamente difundida entre os

profissionais participantes da pesquisa, é planejar e priorizar as atividades de trabalho.

Esta estratégia adotada atua como um mecanismo de mobilização conjunta da unidade de trabalho, sob a responsabilidade do profissional contador, para que este possa superar as situações de desconforto enfrentadas. Mesmo agindo desta maneira, a responsabilidade perante a tais situações permanece com o contador, razão pela qual as vivências de desgaste e insegurança experimentadas continuam a perturbando até a resolução do problema. De acordo com Merlo e Mendes (2009), os indivíduos quando expostos a vivências que geram sofrimento psíquico procuram adotar, preferencialmente, estratégias de enfrentamento construídas coletivamente, de modo que possam dar conta do trabalho, a fim de evitar o sofrimento, buscando o prazer na realização de suas tarefas. É por esta razão que seus efeitos irão refletir, de algum modo, no desempenho no trabalho de qualquer profissional (Silva et al., 2017), como no trabalho do contador.

As evidências produzidas nesta pesquisa também forneceram indícios de que alguns profissionais buscam enfrentar as vivências de sofrimento experimentadas indiretamente, separando as atividades de trabalho com suas atividades pessoais. Nestas situações, é requerido autocontrole e equilíbrio, de modo que o profissional consiga separar suas preocupações, manter a racionalidade e o controle, além de não perder o foco das tarefas. Contudo, também há evidências relatadas que indicam ações de fuga aos problemas enfrentados. Neste caso, as estratégias de enfrentamento estão relacionadas as ações ligadas ao estado emocional dos indivíduos. Enquanto alguns profissionais optam por confrontar direta ou indiretamente as vivências experimentadas, e procuram, de algum modo, a resolução para seus problemas, outros procuram negar as situações vivenciadas, postergando sua solução. No ambiente empresarial tal estratégia de enfrentamento é perigosa e preocupante, pois muitos problemas precisam ser resolvidos rapidamente, para que não acarretem maior prejuízo ao trabalhador e a empresa.

Como pode-se verificar a partir das evidências encontradas nesta pesquisa, diversos fatores interagem determinando os efeitos psicológicos das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, nas atitudes, ações e comportamentos do indivíduo neste ambiente. Por consequência, de algum modo seus reflexos serão percebidos no seu desempenho de tarefas, como verificado nesta pesquisa. É por esta razão que Dejours (2004) defende a necessidade de, além de se averiguar a relação entre o psíquico do trabalhador, sua organização para o trabalho e as consequências em sua saúde mental, é necessário identificar como estes indivíduos agem com a situação, e de que maneira o trabalhador enfrenta o sofrimento ocasionado pelas pressões e exigências do trabalho.

Se por um lado o prazer no trabalho pode promover a identificação pessoal e social do indivíduo, por outro lado pode se constituir algo penoso e doloroso, ocasionando vivências de sofrimento aos trabalhadores (Morrone & Mendes, 2001). Nestas condições, Wong et al. (2017) explicam que os trabalhadores geralmente descrevem seu

trabalho como chato, pressionado, rotineiro e cansativo. Esta é uma das razões para explicar a perda de produtividade e o interesse de determinados profissionais em não permanecer no trabalho. Portanto, torna-se imprescindível observar os fatores que antecedem o aparecimento de tais vivências e seus efeitos consequentes no ambiente de trabalho, de modo que se possa atuar para potencializar as vivências prazerosas e atenuar possíveis efeitos negativos decorrentes das vivências de sofrimento. Uma vez que tais aspectos têm sido negligenciados na investigação comportamental da contabilidade, tais evidências estimulam a realização de novos estudos.

4.5 Discussão Teórica dos Resultados

Apesar das constantes pressões institucionais existentes no ambiente de trabalho, que fazem com que gestores e profissionais de diferentes áreas, como os contadores, possam experimentar situações de tensão, desgaste, estresse e angústia no trabalho, são as condições encontradas neste ambiente, fatores capazes de influenciar a forma como estes profissionais experimentarão tais vivências, seja sob uma perspectiva de prazer ou sofrimento.

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. A superação de situações adversas atua como um mecanismo de autorregulação cognitiva, que gera um sentimento de orgulho, gratificação, prazer (Belleghem et al. 2016). Estas experiências fortalecem a resiliência dos indivíduos no trabalho, refletindo positivamente na organização (Merlo & Mendes, 2009) e contribuem para que este mantenha ou aumente sua produtividade, e alcance um adequado desempenho em suas tarefas. Por esta razão, precisam ser incentivadas.

Identificar os elementos que afetam a saúde mental dos indivíduos no trabalho auxilia no entendimento dos fatores que explicam o aparecimento de problemas de produtividade, baixo desempenho, insatisfação, adoecimento, afastamento laboral e a intenção de não permanência deste profissional no cargo desempenhado ou na organização em que atua. É por esta razão que se torna relevante a compreensão da percepção dos indivíduos em relação as condições de trabalho, bem como o entendimento de como este profissional gerencia situações estressoras em sua vida (Morero et al., 2018), visto que estas decisões podem interferir em sua capacidade laboral.

A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho explica que o excesso de atribuições e as inúmeras exigências apresentadas, geram pressões psicológicas que afetam a racionalidade dos indivíduos no trabalho, o que pode dificultar a identificação de como este responderá a tais situações, e atuará para atender as solicitações que lhe foram apresentadas. Riscos psicossociais surgem em condições de desequilíbrio emocional (Dejours et al., 1994; Máximo et al., 2014; Belleghem et al., 2016). Nestas condições, podem emergir os problemas relacionados às vivências de sofrimento, como angústia, insatisfação, desmotivação, desinteresse, falta de atenção, entre outros

aspectos negativos que comprometem a qualidade das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Por outro lado, quando se encontra um equilíbrio entre tais condições e as vivências experimentadas no trabalho, que geram experiências de valorização, reconhecimento, identificação, orgulho pelo trabalho realizado e suas atribuições laborais (Dejours et al., 1994; Mendes & Morrone, 2010; Saraiva, 2019), estes profissionais tendem a se apresentarem mais propensos a envolverem-se mais com o trabalho, empenhando-se para alcançar os resultados desejados. Por consequência, tenderão a apresentar menores experiências de sofrimento psíquico e melhor desempenho de tarefas.

Um desempenho adequado de tarefas, individual e coletivo, é o primeiro passo para o alcance de um melhor desempenho organizacional. Desta forma, cabe as organizações e profissionais buscarem este equilíbrio, de modo que possam convergir objetivos comuns e alcançar ganhos mútuos, encontrando soluções para os problemas identificados, a fim de promover mudanças e melhorias necessárias na organização do trabalho (Campos & David, 2011), criando condições favoráveis ao alcance de melhor desempenho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou as vivências de prazer e sofrimento patogênico no contexto de trabalho de profissionais da área de contabilidade, avaliando suas relações e seus efeitos no desempenho de tarefas. Também buscou encontrar evidências relacionadas as estratégias de enfrentamento utilizadas por estes profissionais para confrontar as vivências de sofrimento experimentadas. Pesquisa descritiva, realizada por meio de um levantamento com 365 profissionais contadores de empresas que atuam no Brasil, com aplicação de técnicas quantitativa e qualitativa para análise dos dados.

Os resultados revelaram que contadores com maior sentimento de gratificação tendem a apresentar maior percepção de liberdade no trabalho e nestas condições as vivências de sofrimento são reduzidas. Contudo, mesmo experimentando vivências de liberdade, não necessariamente estes profissionais irão apresentar menores níveis de vivências relacionadas ao sofrimento, o que poderia resultar em menor sentimento de desgaste e insegurança no trabalho.

As vivências de gratificação apresentaram influência positiva no desempenho de tarefas. Porém, encontrou-se indícios de uma relação negativa entre o desempenho de tarefas e a liberdade no trabalho, e uma relação positiva entre as vivências de desgaste e o desempenho, o que sugere que as vivências de prazer e sofrimento exercem influência direta no desempenho de tarefas.

Em situações em que os contadores apresentam maior sentimento de desgaste, tendem a permanecer mais inseguros em relação as atividades realizadas no trabalho e em relação a possibilidade de manutenção de seu emprego. Verificou-se que profissionais contadores respondem de maneira distinta para confrontar as situações de sofrimento experimentadas, sendo o planejamento e a

priorização das atividades de trabalho a principal estratégia adotada.

A pesquisa inova ao abordar as vivências de prazer e sofrimento na área de contabilidade e relacionar tais aspectos com o desempenho de tarefas. Os achados reforçam a necessidade de observância dos efeitos das práticas de gestão e de organização do trabalho no comportamento de profissionais contadores. Revelam que indivíduos que atuam na contabilidade estão expostos a tensões do ambiente organizacional, resultando no aparecimento de vivências de prazer e/ou sofrimento patogênico, decorrentes das condições deste ambiente, as quais influenciarão, de algum modo, suas atitudes, comportamentos e desempenho no trabalho.

As vivências de sofrimento patogênico podem se expressar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações sócio profissionais. Suas causas advêm do contexto de trabalho e manifesta-se por ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho. São compreendidas por meio de vivências simultâneas de esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Freitas & Facas, 2013), o que afeta negativamente a produtividade e a capacidade de execução de tarefas dos indivíduos.

O sofrimento patogênico leva ao esgotamento de todos os recursos defensivos mobilizados, empurra o sujeito para um sentimento de incapacidade e de imbecilidade (Flach et al., 2009). O sentimento de incapacidade de dar conta das demandas sempre mutantes do trabalho justifica o fato de que o modo de ser dos trabalhadores encontra-se sob o foco da atenção dos estudos da psicodinâmica do trabalho (Lancman & Sznclwar, 2004). Por esta razão precisam ser enfrentados. Assim, ao se verificar que as vivências de prazer são capazes de atenuar tais consequências negativas do sofrimento patogênico, torna-se relevante o desenvolvimento de ações que promovam um ambiente laboral favorável, de modo que os profissionais contadores desenvolvam vivências de gratificação e liberdade no trabalho.

Estas evidências revelam importantes implicações ao campo de estudos. Além de fornecerem uma contribuição teórica, ampliando os conhecimentos existentes na área, sob a abordagem comportamental da contabilidade e as temáticas abordadas na pesquisa, possibilita a inclusão de tais temas entre o rol de assuntos a serem abordados neste contexto de investigação, os quais podem ser contemplados em estudos futuros, para a produção de novos conhecimentos relacionados a estas e outras importantes temáticas tratadas pela Contabilidade Comportamental.

Também fornece novas informações que contribuem com organizações e gestores para o entendimento dos fatores de influência do desempenho de tarefas, os quais podem atuar como facilitadores (vivências de prazer) ou inibidores (vivências de sofrimento) desta. Problemas decorrentes do adoecimento, afastamento laboral ou o desenvolvimento de atividades de trabalho em condições desgastantes podem resultar em uma perda de efetividade, o que poderia comprometer o desenvolvimento normal das

atividades de trabalho relacionadas a esta área, bem como podem gerar custos adicionais a organização. Desta forma, precisam ser adequadamente geridos, uma vez que a contabilidade atua como fonte informacional e área de apoio a gestão organizacional.

Sob a perspectiva social, o trabalho chama a atenção para elementos que precisam ser observados por profissionais que atuam nesta área, de modo que estes possam, além de adotar estratégias de enfrentamento adequadas e necessárias para assegurar sua saúde física e mental e o desenvolvimento adequado de suas atividades de trabalho, de modo a alcançar melhor êxito no desempenho de suas tarefas e ascensão em sua carreira profissional, possam contribuir para com o desenvolvimento de suas organizações. Deste modo, terão maiores condições para manterem-se competitivos em sua profissão, tornando-se profissionais atrativos para o mercado de trabalho.

A partir da realização deste estudo verificou-se algumas oportunidades para a realização de diferentes pesquisas sob a abordagem comportamental na área de contabilidade. Sob a perspectiva da teoria da psicodinâmica do trabalho, estes resultados revelam os efeitos específicos das gratificações, liberdade, desgaste e insegurança do trabalho. Contudo, aspectos relacionados as pressões ambientais e a incerteza presente neste ambiente são variáveis que podem ser observadas quando da realização de novos estudos, buscando-se avaliar como o contexto em que o indivíduo está exposto influencia o aparecimento de tais vivências. Outra oportunidade que emerge nesta temática versa sobre os efeitos intervenientes das capacidades psicológicas dos indivíduos nesta relação, sua resiliência e resistência psicológica.

Entende-se que há uma limitação do mesmo em avaliar com profundidade as influências do trabalho na saúde do trabalhador, devido a subjetividade e complexidade envolvida nos constructos em questão. Para que uma avaliação mais completa e fidedigna seja efetivada, propõe a associação de métodos qualitativos, como discussões com os profissionais em grupos, permitindo que estes abordem sobre o seu trabalho e vivências, de modo a se compreender os efeitos de tais vivências, as condições de seu aparecimento e as estratégias de enfrentamento adotadas por estes profissionais. Considera, portanto, que a análise a partir da narrativa do trabalhador avança no aprofundamento sobre as formas como este contextualiza o seu processo de subjetivação do trabalho, conforme proposto por Campos e David (2011).

REFERÊNCIAS

Andrade, V. L. P., & Pérez-nebra, A. R. (2017). Suporte social e estresse no trabalho: Uma análise com métodos mistos. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 20(3), 442-462. https://doi.org/10.21714/1984-3925_2017v20n3a7

Antloga, C. S., 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), 110-118. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20120205.06>

Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>

Bagozzi, R. P., & Phillips, L. W. (1982). Representing and testing organizational theories: A holistic construal. *Administrative Science Quarterly*, 27(3), 459-489. <https://doi.org/10.2307/2392322>

Barros, P. C. D. R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *PsicoUSF*, 8(1), 63-70. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000100009>

Belleghem, L. V., Gasparo, S., & Gaillard, I. (2016). O desenvolvimento da dimensão psicossocial no trabalho. In P. Falzon (Org.). *O desenvolvimento da dimensão psicossocial no trabalho*. São Paulo: Blucher.

Birnberg, J. G. (2011). A proposed framework for behavioral accounting research. *Behavioral Research in Accounting*, 23(1), 1-43. <https://doi.org/10.2308/bria.2011.23.1.1>

Bispo, A. C. K. A., & Helal, D. H. (2013). A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: Um estudo com mestrandos em administração. *Revista de Administração FACES Journal*, 12(4), 121-136. <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2013V12N4ART1939>

Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2014). Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(6), 201-219. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p201-219>

Campos, J. F., & David, H. S. L. (2011). Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(2), 363-368. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000200009>

Carter, C. & Spence, C., (2014). An exploration of the professional habitus in the Big 4 accounting firms. *Work, Employment and Society*, 28(6), 946-962. <https://doi.org/10.1177/0950017013510762>

Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. <https://doi.org/10.1177/1523422309333147>

Chen, P. J., & Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: a study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595-615. <https://doi.org/10.1108/09596110810892182>

Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349. <https://www.jstor.org/stable/3100180>

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez; Oboré.

Dejours, C. (2004). *A metodologia em psicodinâmica do trabalho*. In S. Lancman & L. Sznelwar (Org.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-126). Rio de Janeiro: Fiocruz.

Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dreher, A. (2006). Does globalization affect growth? Evidence from a new index of globalization. *Applied Economics*, 38(10), 1091-1110. <https://doi.org/10.1080/00036840500392078>

Durocher, S., Bujaki, M., & Brouard, F. (2016). Attracting Millennials: Legitimacy management and bottom-up

- socialization processes within accounting firms. *Critical perspectives on Accounting*, 39, 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.02.002>
- Flach, L., Grisci, C. L. I., Silva, F. M., & Manfredini, V. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, 21(2), 193-202. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000200006>
- Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), 7-26. <https://doi.org/10.12957/epp.2013.7880>
- Gudergan, S. P., Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2008). Confirmatory tetrad analysis in PLS path modeling. *Journal of Business Research*, 61(12), 1238-1249. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.01.012>
- Guimarães, F. A. L., & Martins, M. D. C. F. (2010). Valores e prazer-sofrimento no trabalho: Um estudo com profissionais de nível superior. *Estudos de Psicologia*, 27(2), 133-145. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2010000200001>
- Guion, R. M., & Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(2), 308-339. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90020-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90020-7)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman Editora.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Iglesias, F., & Alfinito, S. (2006). A abordagem multi-metodológica em comportamento do consumidor: Dois programas de pesquisa na área de serviços. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 6, 138-165.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N)
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4), 535-558. <https://doi.org/10.1177/0038038589023004003>
- Kuhnert, K. W., & Palmer, D. R. (1991). Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Studies*, 16(2), 178-192. <https://doi.org/10.1177/105960119101600205>
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p79-90>
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0410>
- Lucena, W. G. L., Fernandes, M. S. A., & Silva, J. D. G. (2011). A contabilidade comportamental e os efeitos cognitivos no processo decisório: Uma amostra com operadores da contabilidade. *Revista Universo Contábil*, 7(3), 41-58. <https://doi.org/10.4270/ruc.2011321>
- Lunkes, R. J., Schnorrenberger, D., & Rosa, F. S. (2013). Funções da Controladoria: Uma análise no cenário brasileiro. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 15(47), 283-299. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v15i47.1185>
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984>
- Martins, A. A. V., & Honório, L. C. (2014). Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. *Organização & Sociedade*, 21(68), 79-96. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302014000100005>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Máximo, T. A. C. O., Araújo, A. J. S., Souza, P. C. Z. (2014). Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(1), 96-111. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932014000100008>
- Mazzilli, C. P., & Paixão, R. D. (2002). Análise do significado do trabalho dos juizes em Mato Grosso do Sul. *Revista Eletrônica de Administração*, 8(1), 3-23. <http://hdl.handle.net/10183/19531>
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*. Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Tamayo, Á. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *PsicoUSF*, 6(1), 39-46. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>
- Merlo, Á. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>
- Miles, J., & Shevlin, M. (2007). A time and a place for incremental fit indices. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 869-874. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.022>
- Mohren, D. C., Swaen, G. M., Kant, I., Van Amelsvoort, L. G., Borm, P. J., & Galama, J. M. (2003). Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 55(3), 201-208. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00517-2](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00517-2)
- Morero, J. A. P., Bragagnollo, G. R. & Santos, M. T. S. (2018). Estratégias de enfrentamento: Uma revisão sistemática sobre instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. *Revista Cuidarte*, 9(2), 2257-2268. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i2.503>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morrone, C. F., & Mendes, A. M. (2003). A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2), 91-118.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Oleto, A. D. F., Melo, M. C. D. O. L., & Lopes, A. L. M. (2013). Bibliometric analysis of the literature about pleasure and pain at work in the Enanpad (2000-2010). *Psicologia:*

- Ciência e Profissão*, 33(1), 60-73. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100006>
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 587-605. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Preuss, G. A., & Lautsch, B. A. (2002). The effect of formal versus informal job security on employee involvement programs. *Industrial Relations*, 57(3), 517-541. <https://doi.org/10.7202/006888ar>
- Salgado, C. C. R., Aires, R. F. F., & Santos, F. J. S. (2018). Dialética do “prazer e sofrimento”: A relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(2), 113-145. <https://doi.org/10.19094/contextus.v16i2.1049>
- Saraiva, N. L. S. (2019). *As vivências de prazer e sofrimento dos contadores no exercício da profissão* (Dissertação de Mestrado), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil. <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=115195>
- Silva, A., Gonçalves, M., & Zonatto, V. C. D. S. (2017). Determinantes de prazer e sofrimento no trabalho hospitalar: Uma análise à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da Unisinos*, 14(3), 197-212. <https://doi.org/10.4013/base.2017.143.04>
- Silva, P. C. D., & Merlo, Á. R. C. (2007). Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(1), 132-147. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000100011>
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.637>
- Stratman, J. K., & Roth, A. V. (2002). Enterprise resource planning (ERP) competence constructs: Two-stage multi-item scale development and validation. *Decision Sciences*, 33(4), 601-628. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2002.tb01658.x>
- Sweeney, J. T., & Quirin, J. J. (2009). Accountants as layoff survivors: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 787-795. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.04.005>
- Tschiedel, R. M., & Monteiro, J. K. (2013). Pleasure and suffering in the work of penitentiary officers. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(3), 527-535. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2013000300013>
- Utzig, D. V., Ponte, A., Carrasco Bassi, B. G., Lemos, J. C., & Delboni, M. C. C. (2020). Tradutores e intérpretes de língua de sinais (TILS): Aspectos geradores de sofrimento psicossocial relacionados ao trabalho. *Humanidades & Inovação*, 7(26), 275-293.
- Wong, I. A., Wan, Y. K. P., & Gao, J. H. (2017). How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work. *Tourism Management Perspectives*, 23, 140-150. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.003>
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Zonatto, V. D. S. (2014). *Influência de fatores sociais cognitivos de capacidade, vontade e oportunidade sobre o desempenho gerencial nas atividades orçamentárias das maiores empresas exportadoras do Brasil* (Tese de Doutorado). Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, SC, Brasil. http://www.bc.furb.br/docs/TE/2014/358328_1_1.pdf

AGRADECIMENTO

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFC)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)