



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**FATORES ESTRESSORES DO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE
FORMAÇÃO CONTÁBIL**

Bruna Tatielli da Silva

Lajeado, maio de 2018

Bruna Tatielli da Silva

FATORES ESTRESSORES DO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE FORMAÇÃO CONTÁBIL

Monografia apresentada na disciplina de Estágio Supervisionado em Contabilidade II, do curso de Ciências Contábeis, da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Ma. Liciane Diehl

Lajeado, maio de 2018

RESUMO

Os profissionais da contabilidade são de suma importância para todos os tipos de empresas, pois estes têm as informações necessárias para gerenciar toda a vida financeira de uma empresa. Por ter todas estas informações em suas mãos, são eles que auxiliam seus diretores nas tomadas de decisões. A presente pesquisa tem por objetivo identificar os principais estressores psicossociais do contexto laboral de profissionais da contabilidade de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Nesta pesquisa, foi utilizado o método descritivo e a abordagem foi qualitativa. A coleta de dados ocorreu mediante um roteiro de entrevista semiestruturada. Os resultados foram avaliados através da análise de conteúdo, sendo categorizados em: dados pessoais e profissionais; ritmo de trabalho; relacionamento com colegas e chefia; trabalho *versus* tempo livre; qualificação profissional; participação/controlado sobre o trabalho; coerência/conflito ético, e segurança na carreira. Percebe-se que um dos principais fatores estressores na atividade do profissional da contabilidade é a pressão na realização das atividades do dia a dia, pois há uma excessiva exigência no cumprimento de prazos. Porém o que ajuda a amenizar esta pressão do cotidiano é o ambiente de trabalho, caracterizado por um bom clima organizacional e relacionamento interpessoal favorável.

Palavras-chave: Profissionais da contabilidade. Trabalho. Estressores psicossociais. Ambiente de trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 Tema	6
1.1.1 Delimitação do tema	6
1.2 Problema	6
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo geral	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 Justificativa	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Trabalho imaterial	9
2.2 Profissional da contabilidade	9
2.3 Fatores psicossociais laborais	10
2.4 Estresse ocupacional	12
2.5 Fases do estresse	13
2.6 <i>Eustress</i> e <i>Distress</i>	14
2.7 <i>Burnout</i>	14
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	16
3.1 Definição do tipo de pesquisa	16
3.1.1 Classificação da pesquisa quanto à abordagem	16
3.1.2 Classificação da pesquisa quanto aos objetivos	17
3.1.3 Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos	17
3.2 População	17
3.3 Coleta de dados	18
3.4 Tratamento e análise dos dados	18
3.5 Limitação do método	18
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	20
4.1 Categoria 1: Dados pessoais e profissionais	20
4.2 Categoria 2: Ritmo de trabalho	21
4.3 Categoria 3: Relacionamento com colegas e chefia	21
4.4 Categoria 4: Trabalho <i>versus</i> tempo livre	23
4.5 Categoria 5: Qualificação profissional	24

4.6 Categoria 6: Participação / Controle sobre seu trabalho.....	24
4.7 Categoria 7: Coerência / Conflito Ético	26
4.8 Categoria 8: Segurança na carreira	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS.....	31
APÊNDICE.....	35
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista	36

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por diversas transformações e uma das principais é o avanço da tecnologia, ao qual o trabalhador acaba se submetendo a um estado de alerta pelas tarefas cada vez mais exigentes e acabam deixando de lado o bem-estar, adoecendo (LIPP, 2013). O estresse é caracterizado como uma reação do organismo, com isso alterando o comportamento e quando se torna excessivo pode ser considerado um perigo para o indivíduo (MCLELLAN; BRAGG; CACCIOLA, 1988). Os autores referem que o estresse é causado por um esforço físico ou emocional, quando o organismo reage de forma física causando reações como, por exemplo, transpiração excessiva, tremor, entre outros. Geralmente, a resposta do nosso corpo é emocional, ocasionando ansiedade, tensão e até mesmo depressão.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS – as doenças desencadeadas em atividades laborais são consideradas como acidente de trabalho afetando o funcionário de forma física ou por transtornos mentais (BRASIL, 2012). Segundo o Ministério da Previdência Social, doenças relacionadas à sobrecarga mental e riscos ergonômicos têm como resultado 20,76% dos afastamentos por doenças no trabalho, comprometendo a saúde mental do trabalhador (BRASIL, 2014). O número de acidente de trabalho diminuiu devido às mudanças na segurança do trabalho, porém o número de trabalhadores afastados por doenças causadas pelo ambiente laboral vem aumentando e também estão sendo prolongados devido à doença gerada.

Conforme publicado em 2013 pela Organização das Nações Unidas do Brasil (ONU), as doenças relacionadas ao trabalho não só prejudicam os trabalhadores e a família, mas a sociedade devido aos gastos gerados, e a organização com a perda de produtividade. A cada 15 segundos, um trabalhador morre no mundo em decorrência das doenças causadas com o trabalho, são 160 milhões de pessoas que sofrem de algum tipo de doença não letal (BRASIL, 2014).

O estudo realizado teve como proposta fazer um levantamento dos estressores psicossociais no contexto laboral de profissionais de formação contábil.

1.1 Tema

O tema do presente estudo são os fatores estressores ocupacionais de profissionais de formação contábil.

1.1.1 Delimitação do tema

A delimitação do tema desta pesquisa está relacionada à identificação dos principais estressores psicossociais do contexto laboral de profissionais de formação contábil.

1.2 Problema

Quais são os principais estressores psicossociais de profissionais de formação contábil?

1.3 Objetivos

Os objetivos foram divididos em geral e específicos, para uma compreensão melhor. Segue:

1.3.1 Objetivo geral

Identificar os principais estressores psicossociais do contexto laboral de profissionais de formação contábil.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil socioprofissional dos participantes do estudo;
- Perceber aspectos relacionados à organização do trabalho, ao conteúdo do trabalho, à realização da tarefa e ao ambiente laboral dos participantes;
- Compreender fatores intrínsecos ao trabalho, como relacionamento interpessoal, autonomia/controlado no trabalho e fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira.

1.4 Justificativa

O tema escolhido para o estudo é de suma importância para os estudantes e profissionais da área da contabilidade objetivando alertar os riscos que o ambiente de trabalho traz para a saúde do trabalhador quando desconhecidos os fatores estressores. Os índices de adoecimento causados pelo ambiente laboral estão aumentando cada vez mais e com isso trazendo preocupações.

A Secretaria da Previdência do Ministério da Fazenda lançou o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade em 2017, onde constatou que o transtorno mental e comportamental foi a terceira causa de afastamentos e incapacidades para o trabalho, com isso totalizando 668.927 casos nos últimos cinco anos de estudo e análise. As mulheres apresentam o afastamento e concessão do auxílio-doença de 56,98%, e os homens aposentadoria por invalidez (BRASIL, 2017).

Conhecer os riscos se faz importante, pois alerta sobre as possibilidades de estressores psicossociais no ambiente laboral, contexto que contribui para o

aumento dos índices de afastamento causados pelas doenças mentais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho imaterial

Com as mudanças que estão ocorrendo, o setor de serviços está crescendo gradativamente e gerando trabalho e renda, englobando grande número de atividades e os setores estão se expandindo, como por exemplo, as atividades de comércio, informática, educação, logística, finanças entre outras. Com o crescimento destas atividades, o setor está se destacando e o exercício que era antes classificado como improdutivo está ganhando importância, é o trabalho imaterial (HYPOLITO; GRISHCKE, 2013).

Para que a produção ocorra, é preciso antes de tudo que o trabalho imaterial passe por várias etapas, como o processo de logística, a parte financeira para juntar recursos para a compra da matéria-prima, o setor de recursos humanos que faz a parte do recrutamento dos trabalhadores, o setor de informática para que tenha o sistema onde inserir as informações necessárias para o processo de industrialização, ou seja, para que o produto esteja pronto, o processo envolve toda a parte do trabalho imaterial primeiramente para depois envolver o material, que seria na produção (HYPOLITO; GRISHCKE, 2013).

2.2 Profissional da contabilidade

Anos atrás o profissional da contabilidade era visto como um escriturador, um guarda livros, despachante, entre outras atividades burocráticas, porém com a

constante evolução de suas habilidades, isso foi mudando, hoje este profissional precisa estar em constante busca por novas informações, se atualizando (SANTOS; SOUZA, 2010). Para os autores, este profissional não deve somente traduzir os dados encontrados, e sim deve explicar como foi a apuração destes, ou seja, não basta o contador emitir os relatórios e sim informar para os gestores como que foram encontrados os resultados e auxiliar na tomada de decisões. A cada dia, novas leis são criadas e outras revogadas, com isso o profissional da contabilidade precisa estar sempre atento às mudanças que ocorrem se atualizando e buscando as novas informações do cenário contábil de uma empresa, para poder auxiliar na tomada de decisão por meio de seu conhecimento técnico (SANTOS; SOUZA, 2010).

2.3 Fatores psicossociais laborais

Segundo França e Rodrigues (2014), alguns dos fatores estressantes desenvolvidos no ambiente laboral são os excessos de tarefas, realização de funções sob repressão. Os trabalhadores possuem necessidades que gostariam de suprir, como reconhecimento na empresa, *status* na sociedade, aumento de salário, carreira, e muitas vezes quando isso não acontece, a insatisfação do trabalhador começa a surgir e a se tornar desgastante no ambiente de trabalho.

Conforme Cooper, Dewe e O'Driscoll apud Ferreira e Assmar (2008), os fatores ambientais do estresse podem ser apontados em seis classes, como as características intrínsecas ao trabalho, papéis desempenhados na função da organização, relações interpessoais, conexão entre trabalho e família, desenvolvimento da carreira profissional e as características da organização. Ferreira e Assmar (2008) descrevem os fatores ambientais do estresse nas classes abaixo:

As características intrínsecas ao trabalho: estão relacionadas com o ambiente físico em que o trabalhador está exposto, como exemplo o barulho, prejudicando a atenção da pessoa para realizar as tarefas e com isso aumentando o nível de estresse. Outra característica é a sobrecarga de tarefas, devido à redução de custos nas empresas acarretadas pela crise econômica, os trabalhadores ficaram sobrecarregados de tarefas que antes eram divididas entre mais pessoas.

Os papéis executados: na atividade, quando não informados de maneira clara e objetiva, acaba gerando estresse ao trabalhador na hora de exercer a atividade quando não se sabe ao certo suas responsabilidades e expectativas distintas ao seu papel na organização.

As relações interpessoais: no ambiente de trabalho quando convividas com discussões, desentendimentos entre colegas e falta de confiança geram ansiedade e irritação. Quando os colegas não se aceitam e não colaboram uns com os outros, o ambiente de trabalho apresenta um clima pesado e com isso leva ao declínio das atividades, causando riscos à saúde mental das pessoas.

A conexão trabalho e família: pode se tornar algo desgastante quando o trabalhador no seu ambiente de trabalho não é reconhecido ou recompensado e acaba levando junto para casa a inquietação, com isso afetando a relação com os filhos ou esposa/marido.

O desenvolvimento da carreira profissional: estão ligados principalmente à insegurança da conservação do emprego, por necessidade de manter seu posto, as pessoas acabam suportando o ambiente de trabalho padecido.

As características da organização: podem ser considerados como um dos fatores para o estresse a falta da participação dos funcionários em decisões que envolvem as pessoas que estão na organização, bem como a falta de correspondência entre os desejos e as vontades.

De acordo com Rosch (2010), os princípios para o surgimento do estresse na vida das pessoas estão bastante relacionados ao ambiente laboral em que elas atuam. Segundo o autor, o modo como as tarefas estão expostas para serem realizadas, a carga de trabalho, o tempo de descanso corrido, a falta da sensação de controle, a falta de participação do trabalhador nas tomadas de decisões, ambiente de intriga entre os colegas, a insegurança com o emprego, as condições físicas em que o indivíduo está exposto e a falta de oportunidade de crescimento, são fatores que contribuem para o estresse ocupacional, de forma que possa comprometer sua saúde mental.

Um dos estressores que mais afeta a saúde do trabalhador está relacionado

com o conflito entre colegas de trabalho, sendo estas experiências não ocasionais uma propensão a doenças (BRUK-LEE; SPECTOR, 2011). O autor destaca que as tensões físicas de curto prazo estão relacionadas com as emoções negativas, que são resultados da raiva ou ansiedade, gerando o aumento da pressão arterial ou aumento dos batimentos cardíacos. Caso estas tensões se alastrem, elas podem causar cefaleia e até mesmo doenças estomacais, e ainda a longo prazo, provocam doenças cardiovasculares, resultado do estresse ocupacional vivenciado durante certo tempo.

2.4 Estresse ocupacional

O estresse vem sendo estudado há muitos anos e antes da medicina e psicologia usarem este termo, ele já era bastante usado pelos engenheiros e físicos para informar o grau de deformidade que uma estrutura passa quando é submetida a certo esforço (TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). Os autores complementam que o termo estresse é utilizado pela maioria das pessoas para expressar seus sentimentos nas mais diferentes situações da vida.

Segundo França e Rodrigues (2014), nosso organismo recebe um estímulo, o estressor. Ele pode ser desencadeado tanto do meio externo, como uma reação ao frio ou ao calor, ou de uma reação ao ambiente social, como o local de trabalho, ou até mesmo do mundo interno, como os nossos pensamentos e emoções, estes guardados dentro de nós. A partir destes estressores, nosso organismo recebe reações via sistema nervoso central, que desencadeia uma resposta ao nosso organismo, o *stress*.

Um dos principais fatores para a queda da qualidade de vida no trabalho é o estresse. Este termo se manifesta a partir da tensão no ambiente de trabalho, as condições a que a pessoa está exposta (TAMAYO, 2008). Para o autor, o estresse ocupacional é caracterizado como uma manifestação da tensão no ambiente das organizações e está diretamente ligado às condições em que o trabalhador está inserido.

Para os autores França e Rodrigues (2014), o estresse está ligado ao

conjunto de reações que ocorre no nosso organismo quando estamos frente a um esforço de adaptação, mas não é somente isso, o autor ainda ressalta que o estresse não é somente uma defesa do nosso organismo, ele também é uma relação particular da pessoa com seu ambiente de trabalho e com as condições em que a mesma está sujeita. Diante de determinada tarefa o trabalhador se sente ameaçado ou até mesmo com muitas tarefas para serem executadas com data limite, conforme o nível de dificuldade que exige mais de suas habilidades para realizar, com isso colocando em risco seu bem-estar.

Uma das formas para a prevenção do estresse ocupacional, segundo Tamayo (2008), é fazer do trabalho um momento de prazer, pois quando o trabalhador se sente importante realizando a sua tarefa, ele acaba sentindo prazer em realizá-la. Quando o trabalho gera realização ele se torna um prazer, pois o profissional se sente valorizado e ao mesmo tempo reconhecido pelo que faz.

2.5 Fases do estresse

Segundo Dolan apud Tamayo, Mendonça e Silva (2012), o estresse é caracterizado em três fases: alarme, resistência e exaustão.

Alarme: A fase de alarme é uma resposta a uma situação em que a pessoa está passando, onde ela se sente ameaçada ou de uma situação estressante, com isso liberando a corticoesteróide, fazendo com que o indivíduo consiga superar o momento em que está vivendo.

Resistência: A fase de resistência começa logo após a fase anterior não ter cessado, o estresse permanece de forma constante, e o organismo começa a tentar se adaptar à situação. O indivíduo começa a sentir sensação de cansaço e desgaste. Esta fase pode ser um período de longa duração, onde o organismo continua na tentativa de lidar com a situação de ameaça.

Exaustão: A fase de exaustão, elencada como a última fase do estresse, é quando o organismo já não tem mais energia suficiente para lidar com a situação, acaba perdendo sua defesa imunológica, atingindo suas atividades no geral e provocando doenças.

O estresse é de uma maneira geral, uma reação do nosso organismo a uma

situação que não estamos preparados e que nos sentimos ameaçados. Se os estressores se intensificarem, o organismo do ser humano fica vulnerável ao desenvolvimento de doenças diversas (FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

O estresse ocupacional proporciona um forte abalo no andamento da organização, propiciam conflitos entre colegas, queda na qualidade das tarefas, desgaste no clima organizacional (TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). O estresse não é somente associado a aspectos negativos, existem situações estressantes que são de certa forma muito agradáveis, por exemplo, uma festa de casamento, que durante os preparativos, gera muito estresse, mas que no final o momento é só de felicidade (FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

2.6 Eustress e Distress

O *stress* é uma reação natural em nosso organismo quando nos deparamos com algum tipo de situação em que não estamos acostumados. Este termo não se refere somente a situações ruins ou negativas, e sim também às situações positivas. Tamayo, Mendonça e Silva (2012) descrevem o *stress* em positivo e negativo:

O *Eustress* – *stress* positivo - é quando estamos à frente de situações que nos favorecem realização pessoal, bem-estar, pode ser considerado como um estímulo saudável.

Já o *Distress* – *stress* negativo - é quando nos deparamos com situações que nos deixam preocupados e pressionados, por exemplo, o excesso de tarefas a realizar num curto período de tempo.

2.7 Burnout

O *Burnout* pode ser considerado como uma consequência das situações de trabalho dos profissionais que lidam diretamente com pessoas, tendo relação intensa com elas no ambiente de trabalho. Pode ser caracterizado também quando o

indivíduo se encontra em sua fase de incapacidade de trabalhar, pensar e agir de forma como antes fazia. Sua capacidade profissional vai acabando aos poucos, a sensação é de esgotamento físico, mental e psicológico (FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Segundo o autor Tamayo (2008), o *Burnout* é a fase final da vida profissional do ser humano na qual ele não se sente mais capaz de realizar suas atividades com prazer, não tem vontade de comparecer no ambiente de trabalho, uma vez que sua saúde física, psicológica e mental está em fase de exaustão, em momento de esgotamento. O autor ainda caracteriza o *Burnout* por ser negativo e por apresentar de forma aguda os graus de exaustão e esgotamento do profissional. O indivíduo fica sobrecarregado das tarefas cotidianas, ficando tenso em realizá-las de forma eficiente.

Para Maslach (2012), o *Burnout* é quando o indivíduo se sente sobrecarregado de tarefas no seu trabalho e está em um estágio de exaustão emocional com o seu ambiente social. Ele está relacionado ao acúmulo de estressores ocupacionais, podendo ser considerado como estresse crônico ao trabalho. Esta síndrome está relacionada especificamente ao ambiente em que a pessoa trabalha.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Definição do tipo de pesquisa

A pesquisa tem como objetivo proporcionar respostas ao problema proposto, ela passa por vários processos, desde a elaboração do problema até a fase de apresentação dos resultados encontrados (GIL, 2002).

3.1.1 Classificação da pesquisa quanto à abordagem

A classificação da pesquisa quanto à abordagem pode ser classificada como qualitativa ou quantitativa.

A abordagem qualitativa é classificada como a verificação da busca de valores, atitudes, e as motivações relacionadas com o tema da pesquisa com o público entrevistado, ainda, a abordagem qualitativa é usada para um número pequeno de entrevistados e utilizada quando não se pode ter um resultado de medida e a não generalização dos fatos (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004).

Já a abordagem quantitativa, é utilizada em pesquisas cujo objetivo é um estudo mais profundo, com dados precisos e generalização dos resultados (GIL, 2002).

Neste trabalho foi utilizado o método qualitativo, com o objetivo de entrevistar um grupo pequeno de profissionais da contabilidade e compreendê-los.

3.1.2 Classificação da pesquisa quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, que, segundo Gil (2002), reproduz as características da população envolvida no estudo.

3.1.3 Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos

A pesquisa foi classificada como bibliográfica e como estudo de campo, para obter as informações que são relevantes para este estudo.

A classificação bibliográfica utiliza de informações contidas em revistas, artigos científicos, livros, boletins informativos, internet, jornais, dentre outros, com o propósito de posicionar o pesquisador com o conteúdo disponível já publicado referente ao estudo do tema (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Já a caracterização da pesquisa de campo, é aquela voltada para um número menor de pessoas ou grupo a ser entrevistado com o objetivo de observar as reações e as explicações que por elas são dadas, é feita com a observação direta, por isso chamada de pesquisa de campo, pois tem por finalidade interagir com os integrantes (GIL, 2006).

3.2 População

A população ou amostra, conforme Prodanov e Freitas (2013), pode ser denominada como parte dos indivíduos selecionados para o estudo, com as suas características semelhantes.

A população deste estudo foram profissionais da contabilidade e a amostra foi constituída de oito profissionais desta área que atuam em funções voltadas para o setor contábil, financeiro, fiscal, administrativo, dentre outros, de diferentes empresas do interior do Rio Grande do Sul.

Este trabalho utilizou de amostra por conveniência, que é quando o pesquisador seleciona os participantes da entrevista de acordo com a população

mais acessível (OLIVEIRA, 2001).

3.3 Coleta de dados

Os participantes foram escolhidos por indicação da pesquisadora do estudo e dos próprios participantes. Foi feito um convite oral ao profissional da contabilidade, marcando um dia, um horário e o local para ser feita a entrevista, sendo privativo para preservar o sigilo das informações. As entrevistas foram gravadas e transcritas.

O instrumento de coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturada, conforme o apêndice A. Essa classificação de entrevista é espontânea, e faz com que as informações surjam de maneira mais livre, permitindo ao entrevistado expor seu pensamento referente ao assunto abordado (FRASER; GONDIM, 2004).

3.4 Tratamento e análise dos dados

Após a realização das entrevistas, os dados coletados foram analisados e observadas suas características particulares de acordo com o perfil de cada entrevistado.

A pesquisa utilizou a análise de conteúdo, que conforme Bardin *apud* Câmara (2013) pode ser classificada como uma técnica metodológica, podendo ser aplicada em vários tipos de discursos com o objetivo de compreender o entrevistado. Segundo Bauer *apud* Caregnato e Mutti (2006), a análise de conteúdo pode ser considerada por mais autores como uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, que permite de uma forma objetiva e prática gerarem conclusões do conteúdo da comunicação de um texto relevante ao seu contexto social. Ainda, segundo as autoras, nesta mesma análise o texto é um instrumento de expressão do indivíduo, em que o pesquisador busca categorizar as palavras e frases do texto que se repetem concluindo com uma expressão que as representem.

3.5 Limitação do método

Este estudo foi direcionado aos profissionais da área da contabilidade, indicando os estressores psicossociais relacionados ao ambiente laboral somente de uma cidade do interior de um Estado, com participantes de perfil semelhante e com grau superior completo e incompleto.

Segundo Marconi e Lakatos (2003) apud Barroso (2012), as limitações da pesquisa podem ocorrer diante à presença do observador, o entrevistado podendo alterar seu comportamento por não se sentir à vontade para falar sobre o assunto, com isso dificultando a coleta de dados necessários para serem avaliados no final do estudo. Para os autores, há fatores inesperados que podem vir a acontecer, sendo que algumas dessas informações que se procura na entrevista podem não ser acessíveis.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Trabalhar com categorias significa associar ideias, elementos ou expressões em torno de um conceito capaz de compreender as características comuns ou que estão relacionadas entre si (MINAYO, 2001). Os dados coletados durante as entrevistas foram organizados nas seguintes categorias: dados pessoais e profissionais; ritmo de trabalho; relacionamento com colegas e chefia; trabalho *versus* tempo livre; qualificação profissional; participação/controle sobre o trabalho; coerência/conflito ético; segurança na carreira.

4.1 Categoria 1: Dados pessoais e profissionais

Foram entrevistados oito sujeitos que atuam na área da contabilidade, sendo a metade deles bacharéis em Ciências Contábeis e a outra metade, estudantes desse mesmo curso de graduação. Este grupo de entrevistados é composto por cinco pessoas do sexo feminino e três do sexo masculino. A idade corresponde de 23 a 43 anos, a maioria deles atua na área há mais de cinco anos, possuem jornada de trabalho de 44 horas semanais, com expediente de segunda à sexta-feira.

Optou-se por entrevistar estas pessoas, pois o estudo está voltado aos profissionais da formação contábil, visando identificar os principais fatores estressores das pessoas que trabalham nesta área. Conforme Franco (1999), as expectativas da sociedade estão voltadas para a competição entre profissionais contábeis, sendo que os que possuem e continuam em constante qualificação conquistam mais o seu espaço.

4.2 Categoria 2: Ritmo de trabalho

Ao analisar as respostas dos entrevistados em relação ao ritmo de trabalho, foi observado que o dia a dia e a rotina do profissional da área contábil são intensos e este é um trabalhador que sofre excessiva pressão no ambiente de trabalho por necessitar cumprir prazos, como relatam E2, E6 e E8 respectivamente: *“O ritmo de trabalho é bem intenso, principalmente no início do mês até o dia 20, pois tem impostos para serem apurados, fechamento do mês anterior, guias para serem emitidas e pagas entre outras atividades de rotina [...]”* (E2). *“O ritmo de trabalho não é tranquilo, pois há muitas empresas para fazer a contabilidade e a pressão no ambiente de trabalho é grande, pois trabalho em cima de prazos para serem cumpridos [...]”* (E6).

Na área financeira sempre tem um nível de pressão muito alto no dia a dia, pois muitas coisas tem que ser feitas na hora e não podendo deixar para o outro dia, coisas que devem ser feitas no momento, a área financeira tem começo meio e fim no dia a dia, depende muito do horário bancário e do fluxo financeiro que tem para o dia [...] (E8).

No entanto, observa-se que esse é um fato ao qual os profissionais da área contábil acabam se ajustando, como relata E3: *“Trabalho em um ambiente em que há pressão, o que muitas vezes me deixa preocupada em relação à execução das tarefas, porém penso que a pressão faz parte da rotina da profissão [...]”* (E3).

Conforme Kilimnik e Moraes apud Kilimnik, Dias, Jamil (2011), precisa-se entender que a coordenação do estresse ocupacional não pode estar somente centrada na organização, mas também nos colaboradores, já que a prevenção eficaz do estresse ocupacional depende da verificação de quais fatores de pressão mais afetam. No caso do profissional da área contábil, se verifica como fontes de pressão a necessidade de cumprimento de prazos.

4.3 Categoria 3: Relacionamento com colegas e chefia

Em relação ao ambiente de trabalho, a maioria dos entrevistados relata que o ambiente é favorável para o cumprimento das tarefas, o clima ajuda muito, pois havendo um clima organizacional de qualidade dentro do ambiente de trabalho tudo fica mais tranquilo e colabora para uma melhor realização do serviço, como relatam

E4, E6 e E8:

A integração entre os colegas beneficia em muito o clima organizacional, atuando com motivação e sempre respeitando a todos. É essencial que se execute as funções com muito prazer e disposição, pois os resultados almeçados serão alcançados com mais facilidade [...] (E4).

“O ambiente é bem favorável, todos possuem bom senso e colaboram com o silêncio, somos uma equipe muito unida, e sempre estamos nos ajudando quando se precisa, estamos dispostos sempre a ajudar uns aos outros [...]” (E6).

[...] da minha forma de ver, acredito que meu relacionamento com a chefia é muito bom, pois tenho livre acesso a eles e liberdade de trabalho, até pelo tempo que estou no mesmo cargo, se tornando um cargo de confiança, podendo se dizer um braço direito dos donos (E8).

As boas condições no ambiente de trabalho, oportunidade para aprender, um trabalho interessante e a boa convivência com os colegas levam ao trabalho com sentido, pois isto resulta em um trabalho interessante e com ampla autonomia, promovendo um ambiente mais harmonioso e mais tranquilo para a execução das tarefas diárias (SILVA; TOLFO, 2012).

Já outros entrevistados evidenciaram dificuldades quanto ao relacionamento com a chefia, como refere E7:

[...] com os colegas é muito tranquilo, sempre que preciso tenho o apoio deles, já com a chefia é mais complicado, pois eles sempre estão muito distantes, parece que estão sempre muito ocupados para escutar quando nós temos algum problema e precisamos da ajuda deles para resolver. Com isso, às vezes eu acabo tomando decisões e só depois comunicando eles, ou acabo deixando registrado por e-mail, porque nem sempre eu tenho a disponibilidade de tempo deles e atenção deles para me escutarem. Isso é um ponto que eu não considero legal na empresa, pois eu acabo fazendo as coisas da maneira que eu acredito que deve ser feita, mas será que é isso que eles esperam de mim? Isso fica um pouco “nublado” na minha cabeça, mas sempre tento ser correta (E7).

Conforme Silva e Tolfo (2012), quando o ambiente se torna pesado, com clima tenso, dificuldades para o convívio com os colegas, dificuldades em diálogos com os líderes, sem retorno aos pontos positivos e negativos resultantes de suas tarefas, o trabalho passa a ser sem sentido e sem características positivas.

4.4 Categoria 4: Trabalho *versus* tempo livre

Na categoria 4, que se refere ao trabalho *versus* tempo livre, é possível observar que, dependendo de função na empresa onde atua, o sujeito não leva tarefas para a realização fora do expediente de trabalho e que consegue se desligar do seu ambiente laboral no seu momento de lazer com facilidade, como relatam E2 e E4:

[...] consigo me dispor de tempo para meu lazer, não levo tarefas para realizar nos finais de semana, mas durante o lazer querendo ou não, a gente acaba pensando no ambiente de trabalho, nas obrigações que virão com o início da nova semana, mas nada que interfira no meu final de semana, férias e lazer [...].

Sim, consigo separar entre serviço diário e lazer e integração com a família. Tem momentos que preciso atender a ligações da empresa, mas isso não acaba interferindo muito no meu lazer dos finais de semana [...].

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) referem que o conflito trabalho-família está relacionado à falta de apoio do superior imediato. Isso pode significar que a amostra aqui pesquisada encontra suporte adequado nos gestores das empresas nas quais atuam. Ainda, os autores colocam que as novas gerações tendem a buscar uma vida mais equilibrada, o que é retratado neste estudo.

No entanto, conforme relatado pelo sujeito E8, a atividade que ele exerce é voltada para a área financeira e essa depende do expediente bancário, dificultando o seu momento de descanso e almoço no intervalo do meio-dia, bem como também acaba interferindo nas suas férias, como descrito no relato a seguir:

[...] relativo à isso é bem complicado, pois a área financeira depende do expediente bancário onde na nossa cidade é das 10h às 15h, então fico no intervalo de almoço trabalhando, fico ligado direto, só tirando uns 10 min para o almoço. Na questão de férias, tudo tem que ser bem programado, não podendo tirar mais que uma semana de férias, e tem que ser bem planejado, em um período onde o fluxo vai estar mais tranquilo, que geralmente é final de ano, mas mesmo assim não consigo me desligar totalmente, pois na minha saída das miniférias, preciso levar meu notebook junto e realizar operações online com os bancos (E8).

E8 atua há 25 anos na profissão e sempre trabalhou dessa maneira, o que acaba levando à acomodação e aceitação da situação, por estar há tanto tempo no mesmo cargo.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm aumentado as obrigações dos trabalhadores e gerando efeitos sobre a qualidade de vida no ambiente laboral.

Com isso o excesso de demandas do trabalho acaba dificultando o exercício de tarefas da vida pessoal, como o cuidado com os filhos e outros dependentes, resultando no problema do conflito trabalho-família (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

4.5 Categoria 5: Qualificação profissional

A cada dia que passa, ocorrem mudanças nas leis, fazendo com que os profissionais de diversas áreas, entre elas a estudada nesta pesquisa, contabilidade, acabem preocupando-se com a sua atualização e qualificação profissional constante, conforme apontam: “*O trabalho exige qualificação constante, o escritório dá ajuda de custo para a realização de cursos, com isso nos motivando [...]*” (E5).

Sim, eu tenho sempre que estar a par da questão tributária, eu preciso estar por dentro das questões do comércio exterior, pois a área de importação acaba caindo junto com a área de compras, que é o meu setor, então precisamos sempre buscar as atualizações, mas de forma individual e sempre arcando com os custos, o que em minha opinião, está errado, pois a empresa que deveria ajudar com um valor já que estamos nos aperfeiçoando para melhor desempenhar a função [...] (E7).

Segundo Bezerra et al. (2012), a educação continuada tem por objetivo beneficiar o exercício do profissional, a qual possibilita o desenvolvimento das habilidades e competências, tendo em vista o alcance de conhecimentos, aptidões e de atitudes, o que interage com a realidade do profissional.

Conforme relato de E5, a empresa onde trabalha e exerce sua função na contabilidade, auxilia na ajuda de custo para a realização dos cursos, motivando-o, bem como seus colegas de trabalho, a querer sempre mais a busca de conhecimentos. Mas, dependendo da empresa, isso não é visado e, sim, é de responsabilidade do profissional contábil ir atrás de especializações, o que acaba desmotivando muitas vezes, pois o custo acaba sendo elevado, como relatou E7.

4.6 Categoria 6: Participação / Controle sobre seu trabalho

Segundo Rosenfield e Alves (2011), a autonomia tem como característica a liberdade de fazer escolhas, planos, traçar objetivos e metas, a autodeterminação e,

com isso alcançando a realização de si e se sentindo na igualdade. Muitas empresas não têm em mente que a liberdade dada a seu colaborador para trabalhar faz a diferença, pois quando a pessoa tem o domínio de suas atividades e consegue realizá-las de maneira independente, a sensação de satisfação no ambiente de trabalho surge e traz mais prazer para o colaborador exercer seu papel dentro da empresa.

Conforme relato do E8, a empresa deixa o funcionário trabalhar com muita autonomia para realizar suas funções:

Tenho muita autonomia ao longo do meu dia a dia, realizando minha função da maneira que eu acho melhor. No papel que eu exerço, preciso tomar decisões durante o dia todo, em relação à parte financeira, onde muitas vezes a decisão é tomada e somente depois comunicada à parte superior, pois eles possuem muita confiança em mim, como é um cargo que estou há 25 anos no comando [...] E8.

Observa-se que a empresa atribui autonomia e liberdade a E8 possivelmente por ele estar há bastante tempo na empresa, tornando-o um funcionário de confiança. Já outras empresas exigem que o funcionário siga as normas e regras para a realização das tarefas do dia a dia, conforme relato pelo E2:

“[...] no meu trabalho, seguimos as normas estabelecidas para o cumprimento das atividades do dia a dia, mas sempre que surge alguma dúvida quanto à forma que irei agir, procuro discutir com meus colegas de trabalho e trocar ideias [...]” (E2).

A autonomia para a realização de atividades no ambiente laboral deve ser conquistada, pois é necessário ter muita responsabilidade sobre suas tarefas e dominar o assunto que envolve a mesma, ter um bom desempenho e, ainda, tentar mostrar que seu trabalho é muito importante, com isso buscando novas maneiras mais eficazes para a realização dele.

O reconhecimento no trabalho é muito importante, pois este é decisivo para gerar um ambiente de trabalho saudável. O reconhecimento é o que permite transformar o sofrimento em prazer no ambiente de trabalho, pois quando não há este *feedback* positivo para o trabalhador, o sentimento de menos valia acaba por interferir na vida diária e também no convívio com a família, com isso afetando de forma negativa a saúde mental do trabalhador (DEJOURS apud ALENCAR; OTA, 2011).

4.7 Categoria 7: Coerência / Conflito Ético

Para Azevedo e Trainini (2014), a ética profissional pode ser considerada como o estudo da moral e da conduta do profissional em seu ambiente de trabalho, estudando assim, o modo com que o indivíduo age com a adversidade do convívio com outras pessoas no mesmo espaço, ainda mais quando a competitividade é grande entre elas.

E2 relata que nunca teve que passar por nenhuma situação em que precisasse fazer algo contra seus valores éticos e morais, conforme relato:

“Não sou solicitada a fazer algo que vai contra meus princípios, minha moral e ética, até porque seria ilegal e a empresa não me pediria. Mas caso fosse solicitada, não faria, para não responder por estas consequências futuramente [...] (E2).”

Já E4, relata com clareza que concorda no que for preciso, desde que o irá beneficiar num futuro próximo:

[...] já ocorreu de me solicitarem algo para eu realizar que não é de forma legal, e eu estudei o caso e achei uma solução para realizar de uma forma que não prejudicaria a empresa, mas sempre me disponho para assumir atividades que me beneficiarão futuramente de todas as formas, entre elas, o ganho financeiro e o reconhecimento (E4).

Nash *apud* Azevedo e Trainini (2014) afirmam que ganhar dinheiro sempre foi uma busca do ser humano, pois com este ganho vem junto a sensação de poder, que faz com que as pessoas deixem seu senso de moral para trás e pensem somente neste vício ambicioso que é conquistar cada vez mais capital independentemente do que precisam fazer.

4.8 Categoria 8: Segurança na carreira

Muitas pessoas têm o grande desejo de ter estabilidade no seu trabalho, de passar anos na mesma empresa e até mesmo se aposentar nela. Mas o mercado hoje está cada vez mais competitivo, onde os profissionais buscam o aperfeiçoamento constante e a qualificação em sua área. Mesmo assim, isso não dá a eles a garantia de ficar para sempre em sua função nesta empresa.

Os entrevistados, em sua maioria, afirmam que sentem segurança na empresa onde trabalham, pois é um serviço que as demais empresas necessitam para a sua funcionalidade e com isso sempre irá ser uma geradora de empregos, conforme relatado por E5:

“[...] acredito que tenho estabilidade, pois atuo há quatro anos na mesma função, e como é um cargo de confiança, pois lido com o dinheiro de empresas, se eu não der motivos para ir pra “rua” acredito que consiga ficar lá durante muito tempo (E5)”.

Já outro entrevistado (E8) relata que, como possui um elevado salário, tem receio de ser demitido por redução de custos:

Hoje, não consigo sentir estabilidade total em meu emprego, pois da forma que o mercado de encontra cada vez mais competitivo, penso que a empresa futuramente possa estar me substituindo por algum universitário, que venha com novas ideias para liderar a equipe e que também irá possuir um salário bem abaixo que eu ganho, sinto que a empresa possa querer reduzir o custo da mão de obra do meu setor por algo mais barato e se arriscar [...] (E8).

O ambiente de trabalho deve passar segurança e esperança ao trabalhador, pois com a falta de motivação pode afetar diretamente na produtividade e também na baixa qualidade no serviço. Uma pessoa, quando trabalha com esperança, consegue ter um bom desempenho em seu ambiente laboral (SNYDER; LOPEZ, 2009).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O profissional de formação contábil exerce uma função muito importante dentro da empresa, pois é ele que tem o conhecimento e controle financeiro, podendo garantir o sucesso nos negócios. O Contador possui todo o conhecimento que uma empresa precisa para se manter ativa no mercado hoje, uma vez que é ele que a mantém atualizada de toda a legislação e todos os documentos necessários para as operações serem autorizadas e dadas as continuidades no ramo em que a empresa atua.

O objetivo geral deste estudo foi identificar os principais estressores psicossociais do contexto laboral de profissionais da contabilidade. Também se propôs, como objetivos específicos, caracterizar o perfil socioprofissional dos participantes do estudo, analisar aspectos relacionados à organização do trabalho, ao conteúdo do trabalho, à realização da tarefa e ao ambiente laboral dos participantes, e avaliar fatores intrínsecos ao trabalho, como relacionamento interpessoal, autonomia/controlado no trabalho e fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira.

Em relação ao perfil dos respondentes, são oito pessoas que atuam na área da contabilidade, sendo a grande maioria é jovem, estes com idade entre 23 e 26 anos. O estudo foi realizado com cinco pessoas do sexo feminino e três do sexo masculino.

O estudo deu origem às categorias: ritmo de trabalho; relacionamento com colegas e chefia; trabalho *versus* tempo livre; qualificação profissional;

participação/controle sobre o trabalho; coerência/conflito ético; segurança na carreira.

Na categoria ritmo de trabalho, observou-se que os profissionais de contabilidade são afetados por um ritmo de trabalho marcado por pressão e que isso colabora para um fator de estresse a ser desencadeado no decorrer da profissão. No entanto, o ambiente de trabalho é evidenciado por um clima agradável e acolhedor, o que contribui para a saúde mental dos entrevistados.

Na categoria relacionamento com colegas e chefia, observou-se que o relacionamento com a chefia às vezes não é possível, com isso afetando as atividades e podendo não ser cumpridas da maneira como os entrevistados gostariam, pois dependendo do grau de dificuldade e necessidade de resolver alguma questão que precise estritamente da diretoria e ou chefia presente, acaba ficando mal resolvido, o que chateia parte dos funcionários.

Na categoria trabalho *versus* tempo livre, alguns relatam que o momento de lazer às vezes acaba se comprometendo, por depender de realizar atividades em seu momento com a família e também em suas férias. Estes também relatam que no momento em que estão de férias, precisam realizar atividades da empresa, com isso não conseguindo se desligar totalmente de suas atividades profissionais. Estas atitudes acabam por esgotar em certo momento, pois ao mesmo tempo em que o funcionário quer curtir seu momento com a família ele também não quer perder seu emprego, com isso acaba fazendo algumas atividades em seu momento de férias ou no final de semana, ou até depois do seu horário de expediente. Já outra parte, relata que seu momento de lazer não é interrompido e que não levam tarefas para realizar fora do ambiente, com isso não comprometendo seus momentos em família.

Na categoria qualificação profissional, observou-se que este tipo de profissional, assim que formado na área de Ciências Contábeis, não pode parar com seus estudos, pois como a profissão necessita estar sempre atualizada em questões de leis e parte tributária, ele necessita estar sempre em constante formação, ou seja, sempre manter-se atualizado no que for referente e de alcance de sua atividade.

Na categoria participação/controle sobre o trabalho, a autonomia deve estar sempre presente na vida deste profissional, pois as atividades que ele exerce

necessitam de disciplina para o cumprimento das tarefas, já que ele é responsável pelo conhecimento da empresa e do controle por parte dela.

Na categoria coerência/conflito ético observou-se que o profissional da contabilidade está ciente que sua profissão necessita de extrema ética profissional, pois como se trata de cuidar de toda a parte burocrática e financeira de uma empresa, ele não pode agir de maneira que vai contra seus valores e princípios adquiridos durante sua formação. Opondo-se ele pode responder por tais consequências, assim podendo correr o risco de não exercer mais sua função.

Na categoria segurança na carreira, finalmente, no que se refere à estabilidade do emprego, os entrevistados relatam que o mercado está sendo cada vez mais competitivo e os donos de empresas estão procurando pessoas capacitadas e com ideias novas para agrupar em seu quadro de funcionários, fazendo com que o profissional que já está percorrendo sua carreira se sinta ameaçado.

Com este estudo, foi possível verificar quais são os principais fatores estressores que afetam o ambiente de trabalho deste profissional, identificando que apresenta um ambiente laboral com pressão no cumprimento das tarefas, com uma rotina de trabalho intensa, às vezes, dependendo da função, o momento de lazer é comprometido com tarefas do trabalho e também que este é um profissional que precisa estar sempre em processo de profissionalização, buscando novos conhecimentos para agregar ao seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Maria C. B; OTA, Natacha H. O afastamento do trabalho por LER/DORT: repercussões na saúde mental. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 22, n. 1, p. 60-67, 2011. Disponível em: <<http://www.journals.usp.br/rto/article/view/14121/15939>>. Acesso em: 08 maio 2018.

AZEVEDO, João B; TRAININI, Macro M. Ética no trabalho. **Revista Ciência e Conhecimento**, São Jerônimo, RS, v. 8, n. 1, 2014. Disponível em: <<http://cienciaeconhecimento.com.br/Arquivos/Edi%C3%A7%C3%A3o%202014/etica%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

BARROSO, André L. R. Instrumentos de pesquisa científica qualitativa: vantagens, limitações, fidedignidade e confiabilidade. **EFDesportes.com**, Revista Digital, Buenos Aires, v. 17, n. 172, 2012. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd172/instrumentos-de-pesquisa-cientifica-qualitativa.htm>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BEZERRA, Ana L. Q; QUEIROZ, Érica S; WEBER, Juliane; MUNARI, Denize B. O processo de educação continuada na visão de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista eletrônica de enfermagem**, Goiás, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.bc.ufg.br/xmlui/bitstream/handle/ri/489/12771-95434-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade em 2017**. [S.l.], 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>>. Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**. [S.l.], 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2014/04/saude-e-seguranca-do-trabalho-estudo-da-previdencia-social-indica-mudanca-nas-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Saúde e Segurança do Trabalhador**. [S.l.], 2012. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

CÂMARA, Rosana H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Minas Gerais, v. 6, n. 2, 2013. Disponível em: <www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/index>. Acesso em: 24 out. 2017.

CAREGNATO, Rita C. A; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso *versus* análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17>>. Acesso em: 09 abr. 2018.

CHEMIN, Beatris F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. 3. ed. Lajeado: Univates, 2015.

FERREIRA, Maria; MENDONÇA, Helenides (Org.). **Saúde e bem-estar no trabalho**. Dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FRANÇA, Ana; RODRIGUES, Avelino. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FRANCO, Hilário. **A contabilidade na era da globalização: temas discutidos no XV Congresso Mundial de Contadores, Paris, de 26 a 29-10-1997**. São Paulo: Atlas, 1999.

FRASER, Márcia T. D.; GONDIM, Sônia M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863x2004000200004>. Acesso em: 24 out. 2017.

GIL, Antonio C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GONÇALVES, Carlos A.; MEIRELLES, Anthero M. **Projetos e relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

HYPOLITO, Álvaro M; GRISHCKE, Paulo E. Trabalho imaterial e trabalho docente. **Educação**, Santa Maria, v. 38, n. 3, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/8998/pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

KILIMNIK, Zélia M; DIAS, Sheila M. O; JAMIL, George L. Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, 2012. Disponível em:

<<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/reinfo/article/view/1044>>. Acesso em: 09 abr. 2018.

LIPP, Marilda (Org.). **O Stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2013.

MCLELLAN, Tom; BRAGG, Alicia; CACCIOLA, John. **Tudo sobre drogas: ansiedade e stress**. São Paulo: Nova Cultura, 1988.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.

OLIVEIRA, Lucia B; CAVAZOTTE, Flávia S. C. N; PACIELLO, Raul R. Antecedentes e Consequências entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, p. 418-437, 2013. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/840/84027899002/>>. Acesso em: 01 maio 2018.

OLIVEIRA, Tânia M. V. Amostragem não Probabilística: Adequação de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas. **Administração Online, Prática – Pesquisa – Ensino**, São Paulo, v. 2, n. 3, 2001. Disponível em: <www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm>. Acesso em: 25 out. 2017.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. **OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho**. [S.l.], 2013. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

PRODANOV, Cleber C.; FREITAS, Ernani C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROSENFELD, Cinara L; ALVES, Daniela A. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

ROSSI, Ana; PERREWÉ, Pamela; MEURS, James (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress social – enfrentamento e prevenção**. São Paulo: Atlas, 2011.

ROSSI, Ana; PERREWÉ, Pamela; SAUTER, Steven (Org.). **Stress e Qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. ed. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Stress e Qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, Maria L; SOUZA, Marta A. A importância do profissional contábil na contabilidade gerencial: uma percepção dos conselheiros do CRC/MG. **E – civitas Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, 2010. Disponível em: <<http://revistas.unibh.br/index.php/dcjpg/article/view/56/33>>. Acesso em: 19 out. 2017.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008>. Acesso em: 02 abr. 2018.

SNYDER, C.R; LOPEZ, Shane. **Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

TAMAYO, Álvaro (Org.). **Estresse e Cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, José (Org.). **Estresse nas organizações de Trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. São Paulo: Artmed, 2010.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Quais são seus dados pessoais e profissionais? (idade, formação, tempo de atuação na área contábil, com quem mora, tem filhos, carga horária de trabalho e se estuda).
2. Qual é o seu ritmo de trabalho? (se leva tarefas para realizar em casa, pressão do ambiente de trabalho, etc...)
3. No seu ambiente de trabalho, você sente que ele é favorável para o cumprimento de todas as suas obrigações? Fale um pouco sobre o clima organizacional da empresa.
4. Como você descreve seu relacionamento com seus colegas e chefia?
5. Você dispõe de tempo para a sua vida pessoal, considerando seu trabalho? Você consegue se desligar do seu trabalho quando está em seu momento de lazer?
6. O seu trabalho exige constante qualificação?
7. Você tem liberdade (autonomia) para tomar decisões ou apenas segue normas?
8. Você é eventualmente solicitado a fazer algo que vai contra seus princípios? Como reage?
9. Você sente estabilidade no seu emprego?
10. O que mais gostaria de dizer em relação ao seu trabalho?



UNIVATES

R. Avelino Talini, 171 | Bairro Universitário | Lajeado | RS | Brasil
CEP 95914.014 | Cx. Postal 155 | Fone: (51) 3714.7000
www.univates.br | 0800 7 07 08 09