



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Administração e Finanças

Carlos Henrique da Silva Athayde

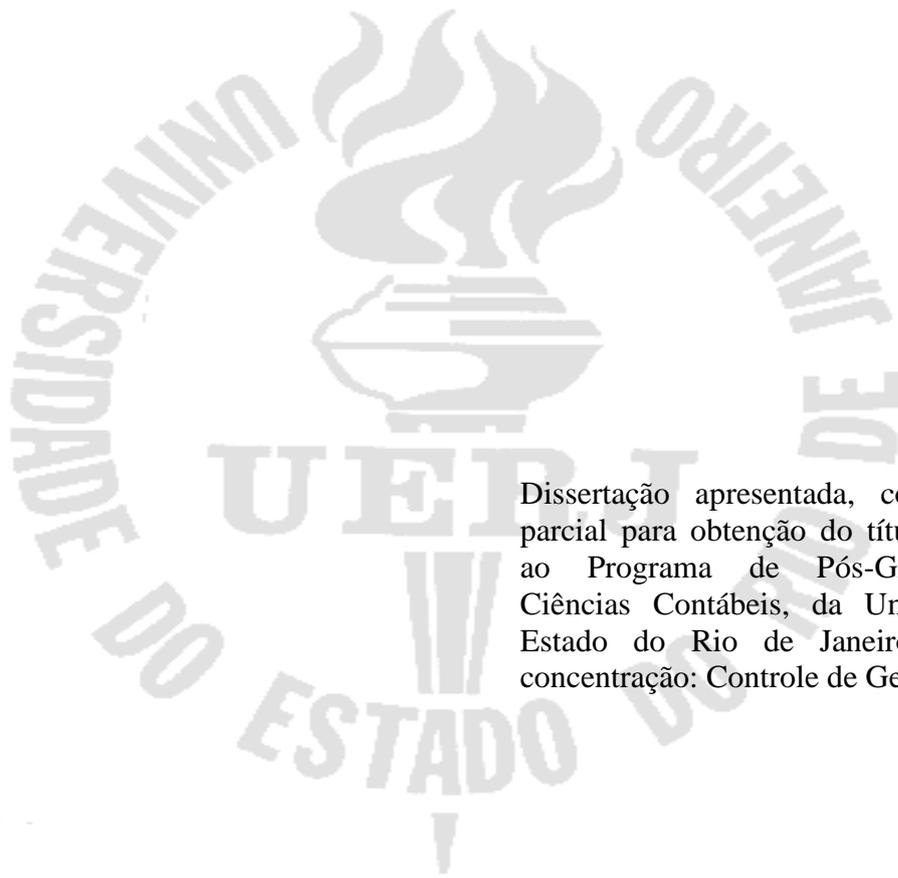
**Fatores que levam ao prazer e ao sofrimento no trabalho: a visão dos  
contadores públicos federais**

Rio de Janeiro

2022

Carlos Henrique da Silva Athayde

**Fatores que levam ao prazer e ao sofrimento no trabalho: a visão dos contadores  
públicos federais**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Renata Geórgia Motta Kurtz

Rio de Janeiro

2022

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/B

A865 Athayde, Carlos Henrique da Silva.  
Fatores que levam ao prazer e ao sofrimento no trabalho: a visão dos contadores públicos federais / Carlos Henrique da Silva Athayde. – 2022.  
160 f.

Orientadora: Dr.<sup>a</sup> Renata Geórgia Motta Kurtz.  
Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças.  
Bibliografia: f. 139-157.

1. Contabilidade pública – Teses. 2. Serviço público - Produtividade do trabalho – Teses. 3. Ambiente de trabalho – Teses. I. Kurtz, Renata Geórgia Motta . II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Finanças. III. Título.

CDU 35.088 (081)

Bibliotecário: Fabiano Salgueiro CRB7/6974

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

---

Assinatura

---

Data

Carlos Henrique da Silva Athayde

**Fatores que levam ao prazer e ao sofrimento no trabalho: a visão dos contadores públicos federais**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Finanças, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Aprovada em .

Banca Examinadora:

---

Prof. <sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Renata Geórgia Motta Kurtz (Orientadora)  
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

---

Prof. Dr.: Leonel Estevão Finkelsteinas Tractenberg  
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

---

Prof. Dr.: Marcello Santos Rezende  
Fundação Oswaldo Cruz

Rio de Janeiro

2022

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a minha esposa Cristiane Moreira Carneiro e ao meu filho Pedro Carneiro Athayde, por terem sido meus parceiros nesta jornada tão desafiadora, além de grandes incentivadores do meu sucesso.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por me capacitar e me dar sabedoria para alcançar mais esta vitória.

A minha família, pelo apoio, compreensão e companheirismo incondicional nesta jornada de sonhos e dificuldades.

À Professora amiga e orientadora, profa. Dra. Renata Kurtz, pela prontidão, pelo incentivo, pela ajuda e ensinamentos, que tornou esta caminhada menos árdua e contribuiu grandemente para esta conquista.

Aos professores Dr. Leonel Estevão F. Tractenberg e Dr. Marcello Santos Rezende, membros da banca examinadora, que se dedicaram à leitura desta dissertação e que trouxeram enriquecedoras considerações para torná-la mais aprimorada.

Ao nosso inesquecível coordenador do programa de mestrado, Claudio Ulysses, um grande amigo, que partiu de forma tão precoce, deixando uma enorme lacuna em nossos corações.

Aos Professores Queridos, Tania Almeida, José Peçanha, Leonel Tractenberg, Leonardo Pinto, Francisco Alves, Branca Cantisano, Waldir Ladeira, Ricardo Lopes, Carlyle Oliveira, Guilherme Portugal e, em especial, à querida Professora Andrea Duque.

Aos colegas de Jornada acadêmica, Mayara, Luís Sergio, Leonardo Fogaça, Arnon, Igor, Antonio, Marcio, Paulinha, Silvinha e minha amiga de longos anos Maria Arlete.

À parceira de troca de leituras de nossas dissertações, minha amiga de vários momentos, Bianca da Silva Abrahão.

Aos profissionais da UERJ, em especial da FAF, que contribuíram tanto para este trabalho.

Aos colegas de labuta do Serviço de Tesouraria da Coordenação de Gestão Administrativa da Fundação Oswaldo Cruz, em especial às minhas “chefas” queridas Luciana Vivório, Maria de Lourdes e Flavia Silva, pela paciência e apoio, que jamais esquecerei.

Aos contadores públicos federais pela contribuição e disponibilidade para a realização das entrevistas.

Aos Amigos João e Jane, da Gráfica Rio Print Shop, a minha professora de Inglês Christina Moreira, a minha revisora de textos e amiga Maristela Leal, além da minha amiga de Fiocruz Erika.

Você não sabe o quanto eu caminhei para chegar até aqui,  
percorri milhas e milhas antes de dormir, eu nem cochilei.

*Cidade Negra*

## RESUMO

ATHAYDE, Carlos Henrique da Silva. *Fatores que levam ao prazer e sofrimento no trabalho: a visão dos contadores públicos federais*, 2022. 160 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

O objetivo desta pesquisa é investigar os principais fatores que levam os contadores públicos federais do poder executivo a condições de prazer e sofrimento, decorrentes do contexto profissional contemporâneo em que esses trabalhadores se encontram inseridos, baseando-se na abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa com treze contadores públicos federais lotados em órgãos públicos diferentes, sendo que, entre eles, onze são contadores e gestores. Cada contador respondeu a perguntas de entrevista semiestruturada, sendo suas falas registradas e transcritas a fim de realizar a investigação das informações com o auxílio da técnica de análise de conteúdo. Na análise dos dados, verificou-se que, entre as situações compartilhadas pelos contadores públicos federais que proporcionavam sofrimento, destacam-se: os impactos negativos da gestão sobre os contadores públicos, as questões de recursos humanos e da carreira dos contadores, a sobrecarga de trabalho, a ausência de cooperação entre os profissionais, a falta de participação dos contadores nos processos decisórios, as questões sobre os papéis dos contadores nas organizações públicas, a insatisfação com a jornada de trabalho, principalmente agravada pela pandemia de COVID-19, e a dificuldade de conciliação entre o trabalho e a família. Por outro lado, entre os fatores positivos que evocaram prazer no trabalho, destacam-se: as boas relações com o trabalho; as relações interpessoais positivas com pares; o incentivo da organização no aprendizado dos contadores; o reconhecimento no trabalho; os benefícios proporcionados pelos avanços tecnológicos - principalmente alavancados durante o período da pandemia de COVID-19 e a satisfação dos contadores em multiplicar seus conhecimentos com os pares. Os resultados apontam que, apesar de os contadores pesquisados conviverem com experiências de prazer e sofrimento no trabalho, as experiências de sofrimento se sobressaem às de prazer, o que indica que os contadores públicos federais enfrentam grandes limitações e desafios em suas atividades cotidianas no âmbito de seus órgãos de lotação. Na opinião dos entrevistados, os gestores não compreendem bem quais são as responsabilidades e as funções dos contadores públicos federais, portanto menosprezam essa categoria profissional, que se sente desconfortável nas organizações em que trabalha. Conclui-se, portanto, que a condição política desfavorável enfrentada pelos contadores públicos federais é um dos principais limitadores para captação de novos talentos na profissão, agravada pelos baixos salários pagos no poder executivo, o que, conseqüentemente, tem sido um fator de êxodo dos contadores mais jovens da profissão.

Palavras-chave: Contador Público Federal. Trabalho. Prazer e Sofrimento. Psicodinâmica do Trabalho.

## ABSTRACT

ATHAYDE, Carlos Henrique da Silva. *Factors leading to pleasure and suffering at work: the view of federal public accountants*, 2022. 160 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

This research objective is to investigate the main factors that lead federal public accountants of the executive power to conditions of pleasure and suffering resulting from the contemporary professional context in which these workers are inserted, based on the theoretical approach of the psychodynamics of work. To this end was applied descriptive qualitative research to thirteen federal public accountants working in different public bodies, eleven of which are accountants and managers. Each accountant attended a semi-structured interview, and their speeches were recorded and transcribed to investigate the information within a content analysis technique. In the data analysis was verified that, among the situations shared by federal public accountants that caused suffering, the following stand out: the negative impacts of management on public accountants, issues of human resources and the accountants' career, work overload work, the lack of cooperation between professionals, the lack of participation of accountants in decision-making processes, the questions about the roles of accountants in public organizations, dissatisfaction with the workday, mainly aggravated by the COVID-19 pandemic, and the difficulty of reconciliation between work and family. On the other hand, among the positive factors that evoked pleasure at work, the highlight factors stand out: good relationships with work; positive interpersonal relationships with peers; the organization's incentive for accountants to learn; recognition at work; the benefits provided by technology advances - mainly leveraged during the period of the COVID-19 pandemic; and the accountants' satisfaction by multiplying their knowledge with their peers. The results indicate that although the surveyed accountants live with experiences of pleasure and suffering at work, the experiences of suffering were greater than pleasure ones, showing that federal public accountants face huge limitations and challenges during their daily activities within the scope of their responsibilities at their jobs. In the opinion of the interviewees, the managers do not understand well the responsibilities and functions of the federal public accountants, and with that, they underestimate that professional category that feels uncomfortable at the organizations where they work. Finally, is concluded that the unfavorable political condition faced by federal public accountants is one of the main constraints to attracting new talent in the profession, aggravated by the low salaries paid in the executive branch, which, consequently, has been a factor of the exodus of younger accountants in this career.

Keywords: Federal Public Accountant. Job. Pleasure and Suffering. Psychodynamics of Work

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Dificuldades e oportunidades nas funções dos contadores públicos federais.....	34
Quadro 2	Fatores que levam aos riscos psicossociais no trabalho segundo a OIT.....	38
Quadro 3 -	Fases de desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho de Dejours.....	52
Quadro 4 -	Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao sofrimento.....	68
Quadro 5 -	Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao prazer.....	75
Quadro 6 -	Roteiro de entrevistas.....	80
Quadro 7 -	Perfil dos entrevistados.....	87
Quadro 8 -	Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações .....	89
Quadro 9 -	Fatores encontrados no referencial teórico e nas entrevistas.....	93

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Análise dos fatores macroambientais externos PESTEL .....	46
Figura 2 -	Categorias, subcategorias, códigos e vinculações de impactos negativos da gestão.....	102
Figura 3 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações questões de carreira e recursos humanos.....	105
Figura 4 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre a sobrecarga de trabalho .....	108
Figura 5 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre as relações socioprofissionais conflituosas.....	110
Figura 6 -	Categoria, subcategorias, códigos e refutações de ausência de participação nos processos decisórios.....	112
Figura 7 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre questões sobre papéis organizacionais.....	115
Figura 8 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre insatisfação com a jornada de trabalho.....	118
Figura 9 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre dificuldade na conciliação na relação entre o trabalho e a família.....	121
Figura 10 -	Categoria, subcategorias, códigos sobre as relações positivas com o trabalho .....	123
Figura 11 -	Categoria, subcategorias, códigos sobre as relações interpessoais positivas no trabalho.....	125
Figura 12 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações entre o incentivo institucional ao aprendizado promovido pelo trabalho.....	127
Figura 13 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações com benefícios dos avanços tecnológicos para os profissionais .....	129
Figura 14 -	Categoria, subcategorias, códigos sobre o reconhecimento profissional.....	131
Figura 15 -	Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre a satisfação em poder multiplicar o conhecimento.....	133

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BDTD	Banco de Teses e Dissertações da CAPES
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde
CBPS	Contexto de Produção de Bens e Serviços
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPDI	Clínica Psicodinâmica do Trabalho
EFD-Reinf	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
FMI	Fundo Monetário Internacional
GTCON	Grupo Técnico de Padronização e Procedimentos Contábeis
IASB	International Accounting Standards Board
IFAC	International Federation Accountant
IFES	Institutos Federais de Ensino Superior
IFRS	International Financial Reporting Standards
IN	Instrução Normativa
IPSAS	International Public Sector Accounting Standards
IPSASB	International Public Sector Accounting Standards Board
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MCASP	Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público
NBC TSP	Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público
NPM	New Public Management
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização internacional do Trabalho
PESTEL	Política, Economia, Social, Tecnologia, Ecologia e Legal
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PIPCP	Plano de Implantação de Procedimentos Contábeis e Patrimoniais
PPA	Plano Plurianual
RCPGs	Relatórios Contábeis de Propósito Geral
RFB	Receita Federal do Brasil
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SFC	Sistema Federal de Contabilidade
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira

SIG	Sistemas Integrado de Gestão
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
STN	Secretaria do Tesouro Nacional
TI	Tecnologia da Informação
TMC	Transtornos Mentais e Comportamentais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	16
1	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	23
1.1	<b>Contador público federal e seu contexto profissional.....</b>	23
1.1.1	<u>Dificuldades e oportunidades nas funções dos contadores públicos federais.....</u>	29
1.2	<b>Os fatores de riscos psicossociais que podem influenciar os contadores públicos federais.....</b>	36
1.3	<b>A Influência dos fatores macroambientais contemporâneos na profissão dos contadores públicos federais.....</b>	44
1.4	<b>Psicodinâmica do trabalho.....</b>	50
1.5	<b>Trabalho, contexto do trabalho e organização do trabalho.....</b>	55
1.6	<b>Prazer e sofrimento no trabalho.....</b>	61
1.6.1	<u>Sufrimento no trabalho.....</u>	62
1.6.2	<u>Prazer no trabalho.....</u>	71
2	<b>METODOLOGIA.....</b>	77
2.1	<b>Tipo de abordagem da pesquisa.....</b>	77
2.2	<b>Instrumentos para fins de coleta de dados.....</b>	78
2.3	<b>Seleção e perfil dos sujeitos da pesquisa.....</b>	83
2.4	<b>Análise e tratamento dos dados.....</b>	86
2.5	<b>Limitações do método.....</b>	86
3	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	87
3.1	<b>Dados demográficos dos entrevistados.....</b>	87
3.2	<b>Famílias de categoria, categorias e subcategorias.....</b>	88
3.3	<b>Família de categoria “Fatores que levam ao sofrimento” .....</b>	95
3.3.1	<u>Categoria “Impactos negativos da gestão” .....</u>	95
3.3.2	<u>Categoria “Questões de carreira e de recursos humanos” .....</u>	102
3.3.3	<u>Categoria “Sobrecarga de trabalho” .....</u>	106
3.3.4	<u>Categoria “Relações socioprofissionais conflituosas” .....</u>	119
3.3.5	<u>Categoria “Ausência de participação nos processos decisórios” .....</u>	111
3.3.6	<u>Categoria “Questões sobre papéis organizacionais” .....</u>	112

3.3.7	<u>Categoria “Insatisfação com a jornada de trabalho”</u> .....	116
3.3.8	<u>Categoria “Dificuldades de conciliação na relação trabalho-família”</u> .....	119
3.4	<b>Família de categoria fatores que levam ao prazer</b> .....	121
3.4.1	<u>Categoria “Relações positivas com o trabalho”</u> .....	121
3.4.2	<u>Categoria “Relações interpessoais positivas”</u> .....	124
3.4.3	<u>Categoria “Incentivo institucional ao aprendizado”</u> .....	126
3.4.4	<u>Categoria “Benefícios tecnológicos para a profissão”</u> .....	127
3.4.5	<u>Categoria “Reconhecimento profissional”</u> .....	129
3.4.6	<u>Categoria “Satisfação em poder multiplicar o conhecimento”</u> .....	131
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	134
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	139
	<b>APÊNDICE A Termos de Consentimento Livre e Esclarecido</b> .....	158
	<b>APÊNDICE B Roteiro de entrevista</b> .....	159

## INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo do trabalho tem passado por significativas alterações, que podem ser percebidas tanto nas organizações públicas quanto privadas, decorrentes da evolução tecnológica presente no cotidiano empresarial, bem como pela dinâmica dos mercados, que se apresentam cada vez mais rigorosos e competitivos. Desta forma, para melhor atender às exigências deste novo cenário organizacional, faz-se necessário um número maior de competências como pré-requisitos para manutenção dos empregos.

Este modelo atual de estrutura do trabalho concentra-se na gestão por metas e desempenho, amparado em ferramentas como: planejamento estratégico, inteligência competitiva, avaliação de desempenho e apuração de resultados entre outros. Tais fatores precisam estar alicerçados em conformidade com o conceito estabelecido de missão organizacional, objetivando o alcance do sucesso corporativo (COLAUTO et al., 2004).

Além disso, para atender aos objetivos deste novo contexto, o trabalhador necessita desenvolver um sentimento de vínculo corporativo (vestir a camisa), na busca incessante por resultados determinados por estruturas *top down*. Dessa forma, os fluxos decisórios partem dos níveis hierárquicos mais altos, que por vezes desconhecem o ambiente operacional para a execução do trabalho real nas organizações (SOUZA et al., 2015).

Diante de uma nova realidade em que as organizações são ressignificadas para atender as exigências do mercado, o profissional de contabilidade também foi diretamente impactado. Por este motivo, tornou-se essencial o desenvolvimento das mais diversas competências, como por exemplo: proatividade, habilidades multidisciplinares e facilidade na operação de sistemas de informações, impostas para suprir as necessidades de comunicação dos contadores com seus novos usuários (HORTON; WANDERLEY, 2018; LAMBERT; SPONEM, 2011).

Em atendimento a estas imposições mercadológicas, deu-se inicialmente, no setor privado, ainda no começo do século XXI, o processo cuja principal característica era a convergência da contabilidade e, desta forma, as normas tornaram-se baseadas mais em princípios do que em regras. Tal situação culminou com a padronização e o aprimoramento das normas contábeis praticadas internacionalmente, com o objetivo da comparabilidade das informações disponíveis entre empresas de um mesmo ramo ou de ramos empresariais diferentes. Assim, foram expedidos Pronunciamentos Internacionais de Contabilidade (*IFRS - International Financial Reporting Standards*) pelo Conselho de Normas Internacionais de

Contabilidade (*IASB - International Accounting Standards Board*), do qual o Brasil e mais de cem países são signatários. Isso desencadeou mudanças no perfil profissional do contador - vide a exigência de informações fidedignas por parte do mercado investidor internacional (PIRES; DECOURT, 2015).

Essas inúmeras transformações no ambiente da contabilidade, ocorridas no início do século XXI, também foram recepcionadas pelo setor público, através da adoção das Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público (*IPSAS - International Public Sector Accounting Standards*) em atendimento à demanda da sociedade pela qualidade de serviços mais profissionalizados. Além disso, influências estrangeiras como as do Grupo do G20, Fundo Monetário Internacional (FMI) entre outros, suscitaram mudanças nos conceitos de contabilidade e finanças aplicados na América Latina.

No Brasil, as mudanças ocorreram a partir de 2008, quando foram adotadas as primeiras Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao setor público (NBC TSP), com as novas demonstrações e o novo plano de contas único, que abrangiam todos os poderes e esferas de governo (AQUINO et al., 2020; MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; STECCOLINI; SALITERER; GUTHRIE, 2020).

Nessa conjuntura de modificações das normas aplicadas aos contadores públicos federais, recentemente, foi agregado às suas atribuições tradicionais o acompanhamento de sucessivas alterações em normativos como as portarias da Secretaria do Tesouro Nacional (STN) - que criaram a obrigatoriedade de implementação do controle de custos em suas organizações - e as Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil (IN/RFB) as quais passaram a impor a utilização de sistemas de acompanhamento fiscais aos entes públicos.

Segundo Palomino e Frezatti (2016), Marques, Bezerra Filho e Caldas (2020), pode-se dizer que, diante dessas mudanças, em que outras atribuições foram agregadas aos contadores públicos, sem estabelecimento de limites a serem desempenhados efetivamente por essa categoria, é possível identificar conflitos e ambiguidades nos papéis a serem executados por esses profissionais. Isso acarreta, nesse contexto, condições insatisfatórias para o desempenho do trabalho a ser executado no cotidiano desses profissionais.

Apesar do conjunto de atos externos que compõem as atividades inerentes à profissão de contador somadas às atividades ampliadas recentemente, com a evolução corporativa do setor público contemporâneo, exigiu-se desses profissionais maior envolvimento nos processos estratégicos de tomada de decisão da organização. Esse cenário estimulou o aparecimento do contador parceiro de negócios (*business partner*). Com isso surgem conflitos de papéis, em decorrência da simultaneidade no desempenho das tarefas de gestão com as

atribuições de elaboração e execução de rotinas contábeis e financeiras determinadas ao contador executor das tarefas tradicionais, comumente denominado contador de feijão (*bean-counters*) (HORTON; WANDERLEY, 2018; LAMBERT; SPONEM, 2011; PALOMINO; FREZATTI, 2016).

Com tamanha imposição decorrente das novas diretrizes no contexto das condições de trabalho do contador público, surgiram, circunstancialmente, fatores determinantes de pressão vinculados às novas atribuições agregadas e exigidas a esses profissionais. Esse contexto pode, direta ou indiretamente, influenciar na qualidade de vida, ou mesmo, em alguns casos, servir como elemento de motivação profissional (LAMBERT; SPONEM, 2011; PALOMINO; FREZATTI, 2016).

Considerando este modelo contemporâneo de organização do trabalho, em que o contador público se encontra inserido, entende-se que o cenário das condições laborais não é propício, dada a escassez de recursos humanos disponíveis no serviço público, conforme descrito por Santi, Barbieri e Cheade (2018). Somado a isso, observa-se certa fragilidade nas relações interpessoais, que se apresentam conflitantes entre pares e em nível hierárquico, haja vista o ambiente contemporâneo extremamente competitivo, pouco colaborativo, apontado por Mendes e Marrone (2010) em seu levantamento bibliográfico sobre a psicodinâmica do trabalho (PDT) entre profissionais de diversos segmentos, no Brasil, entre 1998 e 2007.

Logo, com base no aspecto contemporâneo em que o contador público federal se encontra inserido, existe a possibilidade de experiências negativas por parte destes trabalhadores no exercício das atividades profissionais em busca do cumprimento do trabalho prescrito. Tais condições podem ocasionar conflitos internos de ordem pessoal inerentes às tentativas de alcance desses objetivos e, com isso, gerar transtornos como estresse e demais patologias impostas a esse segmento profissional (SANTOS et al., 2018).

Por esses motivos, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) destaca que a profissão de contador é considerada uma das mais estressantes e propensas à depressão, o que também é reforçado por Treter e Linn (2019) e em estudo publicado na revista *Health* (AS 10 CARREIRAS, 2015).

Segundo o contexto apresentado por Aquino et al (2020), as funções desempenhadas pelos contadores públicos federais têm sido atingidas pelas exigências de mudanças impostas pelo mercado, pela sociedade e por organismos internacionais de fomento, as quais podem influenciar o cotidiano desses profissionais.

Além disso, tais imposições dispostas ao segmento contábil da área pública podem ocasionar mudanças na organização do trabalho em suas dimensões de contexto, sendo essas

ligadas diretamente às características das novas tarefas a serem desempenhadas por esses profissionais. Ademais, a ausência de definição de prioridades na execução das tarefas acarreta instabilidades dispostas por meio de conflitos e ambiguidades entre seus papéis outrora desempenhados, e a inserção de novas funções exigidas para o cumprimento das atividades laborais neste novo cenário (DEJOURS, 1987; MENDES; MORRONE, 2010).

Cabe enfatizar, ainda, a importância nas relações sociais de trabalho sobre a vida dos profissionais em geral, pois ante a ausência de reconhecimento por parte dos pares e superiores sobre o trabalho desenvolvido – acabam por reverberar em implicações objetivas e subjetivas, na vida destes trabalhadores, no possível paradoxo de prazer e sofrimento nas relações laborais (AGUIAR; SANTOS, 2017; DEJOURS, 1987; MENDES; MORRONE, 2010).

A lente da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) corresponde à abordagem teórica científica desenvolvida pelo psicanalista Christophe Dejours, na França, que ocorreu a partir da década de 80. Atualmente, com o desenvolvimento dos estudos realizados pelo autor, propunha-se avançar nas investigações de estratégias defensivas desenvolvidas pelos trabalhadores frente às condições determinantes de sofrimento decorrentes do ambiente profissional. Com isso, a citada doutrina agregou, ainda, a procura da compreensão da dinâmica envolvida nos conflitos gerados na disputa entre os anseios individuais dos trabalhadores na relação homem-trabalho e a apresentação da organização contemporânea do trabalho, vide o contexto do labor prescrito e delegado a esses profissionais.

O contexto profissional em que se encontra inserido o contador pode estimular o desenvolvimento de uma série de sentimentos contraditórios, que ensejam prazer e sofrimento na prática cotidiana de suas atividades laborais. Portanto, considerando toda a relevância inerente à atuação desse profissional, no âmbito do governo federal, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: Qual a visão dos Contadores Públicos Federais em relação aos fatores que levam ao prazer e sofrimento experimentados no exercício de suas funções cotidianas?

Deste modo, esta pesquisa pretende entender os fatores que levam ao prazer e ao sofrimento dos contadores públicos federais e, ainda assim, conseguem manter-se em equilíbrio psíquico, apesar das dimensões estressantes de cansaço, esgotamento mental e físico, que fomentam desconforto e frustrações. Pretende-se, portanto, extrair qualquer perspectiva positiva frente à execução de suas atividades ou mesmo, à permanência em suas funções laborais (ZONATTO; LUNARDI; DEGENHART, 2019).

Esta pesquisa tem como delimitação a abordagem tão somente dos contadores públicos federais do poder executivo. Portanto, os contadores públicos pertencentes aos quadros dos governos estaduais, municipais e do distrito federal, estarão fora dos limites deste estudo. Também estão fora do escopo desta pesquisa, contadores de empresas estatais, sociedades de economia mista de qualquer esfera do governo, os contadores do poder legislativo e judiciário, além dos contadores da iniciativa privada.

## **OBJETIVO GERAL**

- Investigar os principais fatores que levam os contadores públicos federais do poder executivo a vivências de prazer e sofrimento decorrentes do contexto profissional contemporâneo em que estes trabalhadores se encontram inseridos.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar, na visão dos contadores públicos federais, no exercício de suas funções cotidianas, em seus órgãos de origem, os principais fatores que levam esses profissionais a vivências de sofrimento no contexto do trabalho;
- Identificar, na visão dos contadores públicos federais, no exercício de suas funções cotidianas em seus órgãos de origem, os principais fatores que levam esses profissionais a vivências de prazer no contexto do trabalho.

Este estudo justifica-se, em termos acadêmicos, com o intuito de estimular o avanço sobre a temática da psicodinâmica do trabalho, no setor público brasileiro federal voltado ao segmento contábil, considerando a lacuna existente identificada nos estudos de Zonatto, Lunardi e Degenhart (2019), Saraiva (2019) e, internacionalmente, Vries, Blomme e De Loo, (2021) que abordam a PDT apenas no segmento da contabilidade privada com contextos profissionais difusos em relação às particularidades do setor público.

Identificou-se também, a escassez de trabalhos acadêmicos que enfoquem, especificamente, a categoria profissional de contador público à luz da psicodinâmica do trabalho. A partir das revisões sistemáticas realizadas por Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) e Reinaldo e Silva (2021) sobre os trabalhos em psicodinâmica do trabalho, no Brasil, nos

períodos compreendidos entre 2007 a 2013 e 2015 a 2020, pode-se notar a ausência de estudos que abordassem este segmento de trabalhadores.

Essa verificação pode ser constatada por meio de uma avaliação minuciosa realizada nas bases de dados: Banco de Teses e Dissertações da CAPES (BBDT), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde (BVS), que estão vinculadas diretamente às bases internacionais *Medline e Lilacs*, além de revistas nacionais dispostas na base de dados *Web of Science e Scopus*.

Em termos profissionais, as informações encontradas na pesquisa permitirão aos órgãos federais conhecerem as percepções dos profissionais de contabilidade nas questões voltadas ao sofrimento e ao prazer ocorridos no seu ambiente profissional, decorrentes dos principais fatores psicossociais, que os influenciam em seu ambiente profissional, ou derivados fatores macroambientais contemporâneos. Isso se deve ao fato de que os trabalhos executados por esses contadores, que sejam influenciados por essas questões intervenientes, poderão fornecer aos órgãos federais novas informações sobre os sentimentos e as condições mentais desses trabalhadores. Nesse contexto, a gestão de recursos humanos pode-se valer das informações apuradas para favorecer uma melhor qualidade no ambiente organizacional e, assim, evitar a evasão e a rotatividade de profissionais experientes, em consonância com os estudos de Klein e Mascarenhas (2016).

Ainda no âmbito profissional, por meio da pesquisa, as entidades devem observar os conceitos psicossociais que vinculam os contadores ao trabalho, como sentimento de pertencimento, sua condição de vida e o reconhecimento pelas atividades desenvolvidas. Desse modo, por meio de procedimentos institucionais de promoção e fomento desses conceitos, poderão, de alguma forma, fixar novas condutas de percepção e suporte institucional a esses trabalhadores. Assim, com a adoção dessas novas práticas, as empresas poderão incluir em suas metas a relação de aproximação do seu trabalhador com a organização e vice-versa, visando com isso à busca de fatores de bem-estar que atendam os sentimentos de pertencimento, autonomia e valorização, os quais levam a solidificar a identidade profissional desse indivíduo com essa mesma instituição (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

O presente trabalho está distribuído em quatro seções. A introdução, que contextualiza o tema a ser investigado, traz sua relevância e exhibe seu objetivo principal e seus objetivos secundários. A primeira seção apresenta o referencial teórico, em que são apresentados “o contador público federal e seu contexto profissional”, “as dificuldades e oportunidades nas funções dos contadores públicos federais”, “os fatores psicossociais que podem influenciar os

contadores públicos federais”, “a influência dos fatores macroambientais contemporâneos na profissão dos contadores públicos federais”, “a psicodinâmica do trabalho”, “trabalho, contexto do trabalho e organização do trabalho”, “prazer e sofrimento no trabalho”, “sofrimento no trabalho”, e “prazer no trabalho”. A segunda seção dispõe a metodologia a ser utilizada no desenvolvimento da dissertação. Já na terceira seção, são apresentados os dados da pesquisa, sua análise e discussão. Em continuidade, na quarta seção, são apresentadas as considerações finais e sugestões para pesquisas futuras. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas para a elaboração desta pesquisa e os apêndices.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

Esta seção contém, em sua estrutura: os elementos conceituais da contabilidade pública no Brasil, envolvendo: a profissão do contador público federal e seu contexto profissional; o desenvolvimento desta profissão partindo do contexto tradicional para um novo modelo gerencial; o avanço das atividades de contabilidade pública; a importância do contador; as dificuldades e oportunidades inerentes às funções destes profissionais; os fatores psicossociais e fatores macroambientais que influenciam contemporaneamente o contexto profissional do contador público federal. A seguir, são apresentados o contexto histórico da psicodinâmica do trabalho, os principais conceitos envolvidos na teoria como trabalho, contexto do trabalho, organização do trabalho, trabalho real e prescrito, prazer e sofrimento no trabalho, além de estudos empíricos distribuídos nesta seção, que ajudam a embasar a teoria empregada.

### **1.1 Contador público e seu contexto profissional**

A contabilidade pública é o campo das ciências contábeis que atua no controle dos meios financeiros que subsidiam as atividades praticadas pelo Estado, tanto em sua arrecadação - quer da exploração de atividades inerentes ao seu próprio patrimônio, ou ainda pelos aportes realizados de várias formas por particulares - quanto nos meios para a utilização desses recursos na manutenção das atividades oferecidas pelo Estado à sociedade em forma de serviços ou produtos (SILVA, 2011).

É possível identificar, na cronologia da contabilidade pública, o seu avanço no mundo e no país, pois, inicialmente detinha o exclusivo propósito de controlar os valores arrecadados em benefício de um monarca, evoluindo para um instrumento de monitoramento moderno, que aproxima a sociedade de seus governantes através de um acompanhamento efetivo dos gastos em prol de benefícios comuns a todos. Para tanto, com esse propósito, utiliza-se de regras definidas e realizadas por profissionais especializados na condução da execução desses gastos, que também atuam na fiscalização das ações de desempenho a serem realizadas de maneira eficiente (HEISSLER; VENDRUSCOLO; SALLABERRY, 2018; SILVA; IZÁ, 2020).

No referido contexto, destaca-se a figura do contador público que, na atualidade, possui um rol de demandas inerentes às suas funções mais amplo do que as atribuições privativas a seu exercício profissional previstas na Resolução do CFC 750 (1983). Tal resolução previa atividades de registro e fornecimento de informações financeiras como, por exemplo, as descritas no artigo 89 do Decreto-lei 200 (1967), que dispunham sobre a responsabilidade desse contador público federal, às quais deveria se ater para que se garantisse a fidedignidade dos registros contábeis e a tempestiva apresentação das demonstrações contábeis existentes à época.

Contudo, a modernização imposta no Brasil em decorrência da Nova Gestão Pública, na década de 90, exigiu a ampliação do universo do contador tradicional, cujas funções abarcavam atividades burocráticas e de execução (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015). Logo esse profissional da área pública passou a acumular, também, funções mais especializadas e gerenciais, similares às praticadas pelos contadores gerenciais do segmento privado. Isso justificou a reorientação de seus papéis para funções mais estratégicas, nas quais são avaliados em conjunto dados contábeis e indicadores não financeiros, com o intuito de subsidiar a alta gestão dos órgãos para fins de tomada de decisão (BURNS; BALDVINS DOTTIR, 2005; HORTON; WANDERLEY, 2018).

Assim, o contador público federal, inserido no cenário imposto pela nova estrutura gerencial, que busca agilizar procedimentos burocráticos por meio da implementação de sistemas de informação robustos, passou a acumular, em seus papéis, aptidões de *controller*. Nessa perspectiva, dá-se ênfase às atividades gerenciais, à gestão de custos, ao maior conhecimento de diversos sistemas integrados, bem como à utilização de ferramentas que enfatizem a mensuração de desempenho dos profissionais e das atividades realizadas (PALOMINO; FREZATTI, 2016)

A mudança da gestão pública e o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas fizeram os gestores públicos acreditar que a operação da atividade contábil havia se tornado mais flexível, pois o contador federal poderia conceber e divulgar suas informações de forma tempestiva. Consequentemente, esse profissional teria facilidade em acumular ou redirecionar as funções de contador tradicional “*bean-counters*”, para as funções de um contador mais multifacetado gerencialmente ou contador parceiro e “*business partner*” o que, em decorrência desse acúmulo de papéis, pode desenvolver a ocorrência de conflitos ou ambiguidades (HORTON; WANDERLEY, 2018).

A partir dessas considerações sobre a profissão dos contadores públicos da atualidade, pode-se observar a evolução da carreira, migrando de um modelo tradicional envolvido em

critérios mais operacionais, como a execução de lançamentos contábeis, para um profissional com um perfil mais voltado a questões gerenciais de tomada de decisão e que atue mais próximo da alta administração dos órgãos públicos.

Com isso, o contador público tradicional tem o escopo de seu trabalho vinculado às seguintes atividades: registro contábil em sistemas integrados, controle orçamentário, manutenção de informações financeiras e patrimoniais, elaboração de demonstrações contábeis, análise de contas, conformidade de gestão. Somadas a essas, vêm aquelas referentes ao cumprimento de leis e normativos que atendam e regulem suas atividades profissionais (BURNS; BALDVINSDOTTIR, 2005; HORTON; WANDERLEY, 2018; LAMBERT; SPONEM, 2011).

As responsabilidades do Contador Público Federal no período anterior à redemocratização do Brasil, em 1985, eram pautadas, apenas, quanto à fidedignidade dos registros contábeis, conforme disposto no artigo 89 do Decreto-lei n. 200 (BRASIL, 1967):

Todo aquele que, a qualquer título a seu cargo serviço de contabilidade da União é pessoalmente responsável pela exatidão das contas e oportuna apresentação dos balancetes, balanços e demonstrações dos atos relativos à administração financeira e patrimonial do setor sob sua jurisdição.

Devido ao caráter burocrático desempenhado por esses profissionais, fazia-se necessária uma demanda maior de tempo na realização destas tarefas de lançamentos, revisões e acompanhamentos de informações contábeis e financeiras inerentes aos contadores tipicamente tradicionais, que são parecidas com aquelas desenvolvidas pelos contadores *bean-counters* (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016).

Contudo, com o fim ditadura militar, em meados da década de oitenta, as pressões democráticas da sociedade civil para um Estado Brasileiro menos burocrático, mais ágil em suas ações, levaram para a agenda política brasileira as necessidades de mudanças que foram descritas a partir da Constituição Federal (1988). Tais alterações previam a inserção de figuras de planejamento e orçamento governamental como o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA), bem como a criação de estruturas especializadas do governo como a STN, que impulsionaram a contabilidade pública e seus contadores em um caminho inicialmente menos patrimonial e mais orçamentário, porém mais especializado (AZEVEDO; PIGATTO, 2020; CAVALCANTE; LUCA, 2013).

A partir da Reforma Gerencial do Estado Brasileiro, na segunda metade da década de 90, ocorrida no primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, foram inseridas novas ações organizacionais, tendo como base a Nova Administração Pública no sentido de “[...] melhorar a gestão, promover *accountability*, estabelecer canais de comunicação com o

cidadão, criar mecanismos de transparência e buscar novos arranjos organizacionais para a execução das políticas públicas” (LIMA; JACOBINI; ARAÚJO, 2015, p. 1509).

Essa reorientação do setor público brasileiro tinha como objetivo implementar um enfoque gerencial voltado a resultados e melhoria das informações para a sociedade. Com isso, para o alcance desse novo modelo exigido para a área pública, são necessárias a incorporação de princípios gerenciais norteadores da nova gestão pública como a prestação de contas (*accountability*) e a transparência (*disclosure*). Esses elementos ampliam o propósito dos papéis desempenhados pelos contadores públicos em relação às suas atividades cotidianas. Desse modo, surge a necessidade de aprimoramento das informações produzidas por esses profissionais, com vista à utilidade e à compreensibilidade destas pelos *stakeholders* (CAVALCANTE; LUCA, 2013; MARTINS; PEIXE, 2020; PATERSON; CHANGWONY; MILLER, 2019).

O conjunto de mudanças ocorridas na administração pública contemporânea, aliado ao desenvolvimento de ferramentas tecnológicas voltadas à redução de atividades mecanicistas tiveram como objetivo facilitar os controles e a divulgação dos resultados da organização. Por esse motivo, tais práticas contribuíram na compreensão de quem definia os papéis organizacionais (funções) nas entidades. Por conseguinte, era desejada por esses gestores a ampliação do escopo laboral designado aos contadores públicos, incluindo-os em funções estratégicas voltadas ao processo de tomada de decisões dos órgãos; bem como, ao desempenho de atividades associadas à imagem do *business partner* (HORTON; WANDERLEY, 2018) ou *controller* (PALOMINO; FREZATTI, 2016)

Nesse sentido, os estudos de Bogt *et al.* (2016) apresentam esse novo escopo laboral da administração pública contemporânea mais gerencial, destinado aos contadores públicos pelos seus superiores hierárquicos. E, por conseguinte, dispõem sobre a exigência da adoção de novas habilidades voltadas ao cumprimento dessas inovações nas funções organizacionais vigentes; sendo ainda exigido a esses profissionais, em alguns casos, um rol extenso de atribuições que serão acumuladas com suas atividades tradicionais.

Assim, nos últimos anos, o contador público tradicional viu-se obrigado a inserir em suas funções laborais e exclusivas à sua abrangência profissional, funções gerenciais inerentes à tomada de decisões, vide o acompanhamento de critérios exigidos a esse profissional, baseado nos padrões de contabilidade praticados no mundo e que, por conseguinte, elevaram a importância desse trabalhador, se considerarmos a evolução da contabilidade pública.

Além das alterações estruturais impostas pela Nova Gestão Pública, que são condições basilares exigidas aos países, surgiram mudanças sociais e políticas que ensejaram uma nova

modelagem na contabilidade gerencial aplicada ao setor público. Conseqüentemente, nestas duas últimas décadas, o Brasil, igualmente a outros países da América Latina, também foi impactado por esse cenário de grandes transformações estruturais em sua contabilidade aplicada ao setor público.(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; MARTINS; PEIXE, 2020).

Portanto, afirma-se que grande parte dessas alterações no segmento contábil estão ocorrendo, sobretudo, devido à influência internacional de organismos multilaterais como FMI - (Fundo Monetário Internacional), OCDE – (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e Banco Mundial, que exigem dos países membros a adoção da convergência às normas internacionais descritas nas *IPSAS*, e que possuam, em seus objetivos principais, a melhoria do controle e da transparência dos gastos do setor público, proporcionando uma maior aproximação dos gestores públicos com a sociedade (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; PICCOLI; KLANN, 2015).

Em âmbito nacional, pode-se dizer, de forma efetiva, que a convergência da contabilidade pública aos padrões internacionais se iniciou por meio da STN, por meio de sua Portaria n. 184 (2008), considerando que se trata de órgão de governo que detém a missão de promover a adoção desses padrões. Ainda em 2008, foram editadas as primeiras normas brasileiras de contabilidade pelo CFC, que entraram em vigor de forma obrigatória a partir de janeiro de 2010 (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; PICCOLI; KLANN, 2015; PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020).

De acordo com os estudos de Agostini et al. (2014), o modelo de convergência das NBC TSP (Normas Brasileiras de Contabilidade, aplicadas ao setor Público) ao padrão internacional disposto nas *IPSAS* tem como propósito principal a busca de um maior entendimento pela classe contábil brasileira no processo de adoção ou adaptação das regras internacionais para as normas brasileiras preservando as particularidades inerentes ao país.

Além disso, segundo Darós e Pereira (2009), o processo de convergência viabilizou a aplicação de preceitos contidos na Lei de Responsabilidade Fiscal e Lei 4320 (1964) entre as quais: a ampliação do controle contábil sobre o cumprimento das metas previstas na estrutura de planejamento orçamentário; a implementação de um sistema de apuração de custos, bem como inovação no reconhecimento de receitas e despesas sob o regime da competência.

Nesse mesmo sentido, pode-se destacar a utilização de ferramentas de transparência e de registro de operações similares aos já praticados na contabilidade comercial, com requisitos específicos da informação contábil do setor público, entre os quais: o relatório de fluxo de caixa, a previsão de depreciação e a contabilização dos bens de uso comum.

Conseqüentemente, esse novo formato de execução alterou a visão da contabilidade pública, que antes era estritamente ligada à execução orçamentária, e redirecionou-a para um enfoque moderno composto de informações econômicas, financeiras e patrimoniais provenientes da contabilidade (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015; DARÓS; PEREIRA, 2009; PICCOLI; KLANN, 2015).

Conforme Aquino et al. (2020), as influências estrangeiras, no sentido da integração dos mercados e exigências de investidores internacionais, foram as propulsoras do processo de convergência global às normas internacionais de contabilidade, respeitando, em suas interpretações, as significativas variações locais. Em meio a essas alterações, os profissionais responsáveis pelas interpretações e adoção dessas normas são os contadores públicos que, segundo Morás e Klan (2018, p. 52), devem atuar “como agentes intermediadores na relação entre a sociedade e governantes”, e ainda no contexto das funções sociais têm sua contribuição como responsáveis pelo processo de *accountability* dos atos desenvolvidos em seus órgãos (MORÁS; KLANN, 2018; SILVA JÚNIOR, 2001).

Diante desse contexto, em que o profissional de contabilidade tem a função preventiva de coibir a prática de corrupção e atividades fraudulentas praticadas sobre o patrimônio público, por meio do trabalho de geração de informações tempestivas, confiáveis e compreensíveis para a sociedade e o maior controle das atividades contábeis, entende-se que, com o cumprimento dessas práticas dispostas nas IPSAS, seria possível a efetiva execução da prestação de contas assim como o acompanhamento da transparência das contas públicas (PATERSON; CHANGWONY; MILLER, 2019).

Observa-se que, apesar de existirem benefícios para implementação das NBC TSP no Brasil, os números de aspectos negativos identificados na percepção dos contadores públicos participantes das pesquisas nacionais são expressivos e apresentam-se como um grande obstáculo a ser ultrapassado no contexto da organização do trabalho denotado nesse segmento profissional.

Todavia, em estudos como Klein e Mascarenhas (2016, p. 20), os profissionais do segmento público têm, em sua maioria, motivações em condições intrínsecas que ensejam a satisfação como: “[...] altruísmo, comportamento pró-social, lealdade e prazer com o trabalho, comprometimento com objetivos institucionais, senso de dever, de autonomia e responsabilidade de servir à sociedade e ao interesse público”. Essas categorias em muito diferem das condições extrínsecas do setor privado, vide os estudos apresentados por Danzer (2019), em que são considerados fatores como a perenidade decorrente da estabilidade no cargo, independentemente de crises financeiras e econômicas, como um fator de conforto.

A partir do cenário recente apresentado por Nez, Stolle e Silva (2021), pode-se dizer que, na profissão de contador público bem como na nova organização do trabalho em que este profissional se encontra inserido, surgem demandas que geram fatores que podem influenciar o desempenho desses profissionais, causando dificuldades ou oportunidades. Desse modo, na próxima subseção, serão evidenciadas as principais oportunidades e dificuldades apresentadas no âmbito dos contadores públicos federais e que levam a condições de prazer e sofrimento desses profissionais no cumprimento de suas funções.

### 1.1.1 Dificuldades e oportunidades nas funções dos contadores públicos federais

As mudanças ocorridas no mundo decorrentes da falência do Estado como gestor, a atuação precária do modelo burocrático e o descontentamento com o desempenho dos governos, levaram, entre as décadas oitenta e noventa, ao surgimento de um novo paradigma denominado *New Public Management (NPM)* – Nova Gestão Pública (PIRES, 2009). Nesse contexto mundial de significativas alterações, o Brasil não se manteve incólume. Na ocasião, foi iniciado, no governo, o processo de reforma administrativa, que impactou diversos segmentos da administração pública federal, entre eles o contábil (LAPSLEY, 2008).

Nesse sentido, cabe um adendo sobre o modelo gerencial proposto no Plano Diretor da Reforma do Estado, implementado a partir de 1995, ter surgido forçosamente pela conjuntura econômica e política da época, decorrente da crise do capitalismo oriunda dos anos setenta (OLIVEIRA, 2011). Desse modo, a partir do evento desenvolvimentista, aqui representado pelo Consenso de Washington de 1989, foram sugeridas por organismos internacionais de fomento como FMI, BID e Banco Mundial medidas econômicas liberais voltadas para uma globalização dos mercados e com o objetivo de crescimento de toda América Latina (MISOCZKY; ABDALA; DAMBORIARENA, 2017).

Contudo Gurgel (2017), de forma crítica, sugere que tais medidas que ensejaram o modelo gerencialista implementado no Brasil, na verdade, pouco atenderam ao projeto de desenvolvimento nacional planejado inicialmente, pois o modelo neoliberal proposto de redução do Estado, o qual se intitulava eficiente, tinha como propósito agilidade na realização das tarefas exclusivamente típicas de estado. Todavia, não se atentou para a dimensão voltada aos cuidados com a sociedade, o que deixou, dessa maneira, uma lacuna sobre as demandas

destinadas aos mais necessitados, além de serem estabelecidas políticas que sobreponham o lucro sobre os demais valores.

A partir desse período, constituiu-se um modelo privatizador que visava à diminuição da estrutura estatal, transferindo parte de seus ativos e serviços para o âmbito do setor privado, com o propósito de maiores benefícios à sociedade. Entretanto, posteriormente, esse modelo foi evidenciado como uma ação contraditória, vide a má gestão de mercado do setor privado, a falta de concorrência estabelecida e ainda a constituição de oligopólios que geraram a necessidade de intervenção governamental, por meio de estruturas de regulação (GURGEL, 2017).

Apesar das questões críticas contextualizadas neste estudo, não se pode negar o fato da existência desse período como um marco histórico que influenciou o comportamento do setor público e da contabilidade voltada a esse segmento a partir de então; por isso, mesmo em dissonância com o modelo adotado em questão, faz-se necessário apresentar suas ocorrências e efeitos.

Portanto, destaca-se que os procedimentos propostos iniciados neste período seriam semelhantes aos executados no setor privado, entre os tais: o foco nos resultados, a otimização de recursos orçamentários, a transparência, os indicadores financeiros de desempenho entre outras práticas. Como consequência, haveria o surgimento de um novo perfil a ser adotado pelos contadores públicos federais, no sentido de atenderem a uma nova perspectiva, voltada a padrões mais gerenciais, com participação nos processos decisórios das organizações (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015).

Na conjuntura evidenciada pela Nova Gestão Pública, são apresentados diversos fatores de dificuldade ou oportunidade que vêm a influenciar diretamente a condução das carreiras dos contadores públicos federais, pois geram condições de motivação ou insatisfação, no desempenho das tarefas realizadas por esses trabalhadores.

Desse modo, podem ser destacados como fatores de dificuldades: a ampliação do universo de funções desempenhadas pelo contador público tradicional - *bean counters*, para um contador público mais gerencial e especializado os *business partners* (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016) -; a exigência por uma gestão medida por resultados com ênfase no desempenho, na prestação de contas à sociedade (*accountability*) e na transparência (*disclosure*) (MARTINS; PEIXE, 2020); a formação profissional inadequada para exercer as funções gerenciais imputadas pela NPM (PALOMINO; FREZATTI, 2016); a exigência por profissionais que possuam novas habilidades em decorrência das constantes inovações em tecnologia da informação, além da criação de novas regulamentações

governamentais necessárias ao segmento profissional (PALOMINO; FREZATTI, 2016); a carência de contadores públicos preparados para fornecer informações que subsidiem os processos decisórios adequadamente (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016), além de uma visão estigmatizada no sentido negativo das funções desempenhadas pelo contador tradicional - *bean-counters* (HORTON; WANDERLEY, 2018).

Já como fatores de oportunidade, podem ser destacados: utilização de novas tecnologias que reduziriam o trabalho mecanicista praticado pelos contadores públicos (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016); maior visibilidade do trabalho do contador no ambiente intraorganizacional pela utilização de Sistemas Integrados de Gestão (SIG) (KURUNMÄKI, 2009); fatores intrínsecos relacionados à realização do trabalho (BYRNE; PIERCE, 2007; KLEIN; MASCARENHAS, 2016); fatores extrínsecos que satisfazem necessidades básicas dos indivíduos (DANZER, 2019; KLEIN; MASCARENHAS, 2016) além de uma maior participação dos contadores nos processos de tomadas de decisão do órgão (BYRNE; PIERCE, 2018).

Em decorrência do modelo gerencialista implementado no Brasil, após a reforma administrativa do setor público brasileiro, pode-se notar que os profissionais de contabilidade pública, no âmbito federal, necessitaram assumir novas funções gerenciais, migrando de um modelo completamente tradicional – *bean-counters* -, para um modelo híbrido, em que havia a necessidade de acúmulo de funções mais próximas às executadas nos padrões gerenciais privados (JÄRVINEN, 2009).

Com isso, surgiram transtornos denominados “estresse dos papéis”, situação abordada nos estudos de Mnif e Rebai (2021), porque os profissionais foram impactados com requisitos inadequados para o desempenho de suas tarefas. Tais transtornos, já apresentados na pesquisa como conflitos de papéis e ambiguidade de papéis, podem gerar situações de insatisfação ou motivação e que, por consequência, podem ser vistos como fatores de dificuldades ou oportunidades pelos contadores públicos federais (NEZ; STOLLE; SILVA, 2021).

Assim, podem ser destacados como fatores de dificuldades baseados nos transtornos dos papéis: o acúmulo de funções técnicas tradicionais com tarefas gerenciais ligadas ao apoio direto na tomada de decisões, em condições que divergem entre si, e vêm seguir em direções opostas e não complementares – conflito de papéis (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016) e a falta de informação sobre o escopo do trabalho a ser realizado, seus objetivos e os meios permitidos para implementá-los – ambiguidade de papéis (KING; KING, 1990; NEZ; STOLLE; SILVA, 2021; PALOMINO; FREZATTI, 2016).

Por outro lado, podem ser percebidos como fatores de oportunidade: os conflitos e ambiguidade de papéis, que fomentam a criatividade dos contadores públicos (NEZ; STOLLE; SILVA, 2021; TANG; CHANG, 2010). Essa ambiguidade de papéis também promove o ambiente colaborativo entre os membros da organização e, com isso, participam de diversas tarefas para resolver um problema comum, apurando a cooperação entre os pares (DAVIS; STAZYK, 2015).

Afirmam Aquino *et al.* (2020) que, no contexto da contabilidade aplicada ao setor público, estão ocorrendo diversas mudanças destinadas diretamente ao processo de convergência às normas internacionais de contabilidade. Tais alterações têm sido influenciadas por investidores internacionais, que objetivam que as informações contábeis brasileiras do setor público proporcionem uma maior aproximação dos gestores públicos com a sociedade de forma transparente.

Assim, segundo Morás e Klan (2018), os contadores públicos federais serão os agentes responsáveis pela intermediação e adoção do processo de harmonização das normas internacionais de contabilidade pública a um padrão adaptado ao contexto nacional e que deverão ser praticadas pelos órgãos federais com a anuência das entidades normativas e consultivas, a STN e o CFC.

Além das atribuições voltadas ao processo de harmonização das normas contábeis do setor público, o escopo do contador público federal será ampliado, vide a exigência do cumprimento de obrigações tributárias acessórias estabelecidas pela Receita Federal do Brasil, o que demandará para o segmento público federal a obrigatoriedade de envio ao fisco de informações tributárias das empresas contratadas pelos órgãos, com a possibilidade de sanções fiscais pelo descumprimento de tais exigências (ATHAYDE; ALVES; PINTO, 2021).

Dessa forma, com base nos processos de harmonização da contabilidade aplicada ao setor público e na exigência do cumprimento de obrigações tributárias acessórias, são apresentados fatores de dificuldade para os contadores públicos federais como: carência de profissionais especializados (ALVES; CANAN; LIMA, 2015; LIMA; LIMA, 2019; PICCOLI; KLANN, 2015; XAVIER; SILVA, 2017); dificuldades com tecnologia da informação (TRES; RISSARDO, 2015; XAVIER; SILVA, 2017); resistência cultural e institucional; falta de autonomia dos profissionais; estrutura organizacional inadequada (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020); falta de investimento em capacitação (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020; TRES; RISSARDO, 2015; XAVIER; SILVA, 2017); falta de

conscientização da importância das normas para alta gestão (LIMA; LIMA, 2019; MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; TRES; RISSARDO, 2015); falta de recursos humanos para atender as novas demandas (LIMA; LIMA, 2019; PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020); pressões políticas por causa da transparência e do *Accountability* (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020); falta de valorização profissional pelo número de atribuições (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020; PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020); salários desproporcionais ao número de atribuições (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020); resistência à implantação de sistemas de apuração de custos (ALVES; CANAN; LIMA, 2015); discordância dos contadores quanto à adoção do regime de competência (PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020); resistência à cultura patrimonial (XAVIER; SILVA, 2017); Terceirizações dos serviços contábeis (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020); Hierarquização dos segmentos de contabilidade que se apresentam deficientes (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020) e inclusão de atribuições fiscais nos órgãos públicos pelo cumprimento de obrigações acessórias constituídas pela Receita Federal do Brasil – RFB (ATHAYDE; ALVES; PINTO, 2021).

Por outro lado, embasados nos processos de harmonização da contabilidade aplicada ao setor público e nas exigências referentes ao cumprimento de obrigações tributárias acessórias, são destacados como condições de oportunidade os fatores: valorização do profissional de contabilidade pública do setor federal (PICCOLI; KLANN, 2015); relevância pela prática de evidenciação e de *accountability* pelo contador público (PICCOLI; KLANN, 2015); aumento da responsabilidade dos contadores públicos federais estabelecendo um desafio (PICCOLI; KLANN, 2015); vantagens e benefícios a todo segmento público com a adoção das NBC TSP (PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020); Recebimento de treinamentos adequados para o cumprimento das tarefas (PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020) e o orgulho por participar do processo de valorização da imagem do país, por meio da confiabilidade dos investidores internacionais, atraídos pelas informações contábeis dispostas em relatórios financeiros apresentados de forma transparente (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Diante do contexto apresentado, serão destacados, no Quadro 1, os principais estudos que subsidiam a presente pesquisa quanto aos fatores de oportunidade e dificuldade que influenciam os contadores públicos federais contemporâneos em suas tarefas cotidianas.

Quadro 1 - Dificuldades e Oportunidades nas funções dos contadores públicos federais (continua)

<b>Dificuldades na implementação das NBC -TSP</b>	
<b>Fatores de dificuldades</b>	<b>Autores</b>
Carência de profissionais especializados	(PICCOLI; KLANN, 2015), (XAVIER; SILVA, 2017), (ALVES; CANAN; LIMA, 2015), (LIMA; LIMA, 2019)
Transtornos na aprendizagem com Tecnologia da Informação	(TRES; RISSARDO, 2015), (XAVIER; SILVA, 2017)
Resistência Cultural e institucional	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Falta de autonomia dos profissionais	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Estrutura organizacional inadequada	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Falta de investimento em capacitação	(TRES; RISSARDO, 2015), (XAVIER; SILVA, 2017), (PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020), (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Falta de conscientização da importância das normas para alta gestão	(TRES; RISSARDO, 2015), (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020), (LIMA; LIMA, 2019)
Falta de Recursos Humanos para atender às novas demandas	(PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020), (LIMA; LIMA, 2019)
Pressões políticas por causa da transparência e do <i>Accountability</i>	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Falta de valorização Profissional pelo número de atribuições	(PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020), (MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Salários desproporcionais ao número de funções	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Resistência à implantação de sistemas de custos	(ALVES; CANAN; LIMA, 2015)
Discordância dos contadores com relação à adoção do regime de competência	(PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020)
Resistência à cultura patrimonial	(XAVIER; SILVA, 2017)
Terceirizações dos serviços contábeis	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
Hierarquização dos segmentos de contabilidade deficientes	(MARQUES; BEZERRA FILHO; CALDAS, 2020)
<b>Outros contextos geradores de dificuldades para os contadores públicos federais</b>	
<b>Fatores de dificuldade</b>	<b>Autores</b>
Inclusão de atribuições fiscais nos órgãos públicos pelo cumprimento de obrigações acessórias constituídas pela Receita Federal do Brasil – RFB	(ATHAYDE; ALVES; PINTO, 2021)
Imposição da Nova Gestão Pública – NPM, que exigiu a ampliação do universo do contador público tradicional - <i>bean counters</i> , para um contador público mais gerencial e especializado <i>business partners</i>	(BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016)
Exigência de resultados, com ênfase na gestão de desempenho	(MARTINS; PEIXE, 2020)
Carência de contadores públicos, preparados para fornecer informações que subsidiem os processos decisórios adequadamente	(BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016)
O acúmulo de funções técnicas com tarefas gerenciais que divergem entre si, seguindo em direções opostas e não complementares – conflito de papéis	(BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016)
Exigência de novas habilidades em decorrência das constantes inclusões de novas tecnologias ou a criação de novas regulamentações governamentais necessárias ao segmento profissional	(PALOMINO; FREZATTI, 2016)

Quadro 1 - Dificuldades e Oportunidades nas funções dos contadores públicos federais (conclusão)

<b>Outros contextos geradores de dificuldades para os contadores públicos federais</b>	
<b>Fatores de dificuldades</b>	<b>Autores</b>
Formação profissional inadequada para exercer as funções gerenciais imputadas pela NPM	(PALOMINO; FREZATTI, 2016)
Falta de informação sobre a definição adequada do trabalho, seus objetivos e os meios permitidos para implementá-los – ambiguidade de papéis	(KING; KING, 1990), (PALOMINO; FREZATTI, 2016), (NEZ; STOLLE; SILVA, 2021)
Visão estigmatizada no sentido negativo das funções desempenhadas pelo contador tradicional - <i>bean counter</i>	(HORTON; WANDERLEY, 2018)
<b>Oportunidades na implementação das NBC -TSP</b>	
<b>Fatores de Benefícios</b>	<b>Autores</b>
Valorização do profissional de contabilidade	(PICCOLI; KLANN, 2015),
Criar relevância na evidenciação e na <i>accountability</i>	(PICCOLI; KLANN, 2015),
Aumento da responsabilidade dos contadores	(PICCOLI; KLANN, 2015)
Vantagens e benefícios a todo segmento público com a adoção NBC	(PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020)
Recebimento de treinamento adequado	(PIZIO; MOSCHETTA; VENDRUSCOLO, 2020)
Valorização da imagem do país, apresentando confiabilidade com objetivo de atrair investimentos e novos negócios internacionais	(LIMA; LIMA, 2019)
<b>Outros contextos geradores de oportunidades para os contadores públicos federais</b>	
<b>Fatores de Benefícios</b>	<b>Autores</b>
Utilização de novas tecnologias que reduziram o trabalho mecanicista dos contadores públicos	(BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016)
Maior alcance do trabalho do contador no ambiente intraorganizacional pela utilização de Sistemas Integrados de Gestão (SIG)	(KURUNMÄKI, 2009)
Fatores intrínsecos relacionados à realização do trabalho como: reconhecimento do trabalho por superiores ou por pares; identificação com o trabalho; busca pelo desenvolvimento pessoal e profissional; status do cargo ocupado e autonomia na execução do trabalho	(KLEIN; MASCARENHAS, 2016), (BYRNE; PIERCE, 2018)
Fatores extrínsecos como: estabilidade do cargo, salários, remunerações e benefícios maiores que os oferecidos no setor privado, além de segurança e saúde no trabalho	(KLEIN; MASCARENHAS, 2016), (DANZER, 2019)
Ambiguidade de papéis que promove o ambiente colaborativo entre os membros da organização que participam de diversas tarefas para resolver um problema comum	(DAVIS; STAZYK, 2015)
Conflitos e ambiguidades de papéis que fomentam a criatividade dos contadores públicos	(NEZ; STOLLE; SILVA, 2021), (TANG; CHANG, 2010)
Participação nos processos de tomada de decisão do órgão	(BYRNE; PIERCE, 2018)

Fonte: O autor, 2022.

Com base no contexto apresentado, surgem demandas que podem influenciar o desempenho dos contadores públicos federais, causando experiências de descontentamento, que são descritas como estressores psicossociais organizacionais ou mesmo de satisfação.

Desse modo, para que melhor se compreendam esses eventos estressores, suas causas e consequências, eles serão apresentados na próxima seção.

## **1.2 Os fatores de riscos psicossociais que podem influenciar o contador público federal**

Ao se discutir risco psicossocial, entende-se que é um termo em evolução, ao longo dos anos, inclusive no meio acadêmico. Cooper e Marshal (1976), inicialmente, categorizaram o termo como estressores ou fontes de estresse ocupacionais, que seriam eventos ambientais desencadeadores de uma série de reações fisiológicas e cognitivas, que em seu grau máximo afetariam o bem estar dos indivíduos

Já na década de 80, a Organização Internacional do Trabalho - OIT (1984) considerou essas fontes de estresse ocupacionais como fatores psicossociais no trabalho, que seriam as interações dinâmicas entre o ambiente de trabalho e os fatores humanos.

Tais considerações dispostas pela OIT enfatizavam, com maior relevância, as interações negativas entre as condições ocupacionais e os fatores humanos, o que vem a acarretar o aparecimento de distúrbios emocionais, alterações de comportamento e, em casos extremos, riscos de doença física ou mental.

Cabe ressaltar a existência de respostas positivas aos fatores psicossociais que foram denominadas por Selye (1976) como estresse positivo. Nessa situação, os fatores psicossociais, no trabalho, apresentam condições de equilíbrio nas interações dinâmicas entre as condições ocupacionais e os fatores humanos e, nesse cenário, o trabalho estabelece o sentimento de autoconfiança que conduz ao aumento da motivação e da capacidade no trabalho.

Contemporaneamente, segundo Rodrigues, Faiad e Facas (2020), os conceitos evoluíram e tornaram possível distinguir os fatores de riscos psicossociais como causa, e o estresse ocupacional como consequência. A OIT (2016, p. 3) classifica fatores de riscos psicossociais como “aspectos da concepção, gestão do trabalho e seus contextos sociais e

organizacionais, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos”<sup>1</sup>. Já o estresse ocupacional decorrente do risco psicossocial é considerado, de acordo com a Agência Europeia para segurança e saúde no trabalho (2000, p. 35Y), como a “interação dinâmica problemática entre a pessoa e o ambiente ou é a medição<sup>2</sup> pelos processos cognitivos e reações emocionais em que tais interações são fundamentadas”.

De acordo com Ganster e Rosen (2013), os eventos decorrentes dos fatores de riscos psicossociais são os elementos que conduzem à desestabilização entre os indivíduos e o ambiente profissional, constituindo-se em peculiaridades classificadas como estresse ocupacional.

Já os fatos que decorrem do estresse ocupacional se referem a uma condição emocional derivada da discrepância resultante da relação entre o nível de exigência cobrado pelo trabalho e os recursos disponibilizados para que indivíduos realizem o seu gerenciamento (MACEDO et al., 2020).

Os fatores de riscos psicossociais são considerados como situações negativas ocorridas na relação entre as características do trabalho e os trabalhadores, e podem ensejar danos à saúde física e mental dos profissionais, incluindo transtornos comportamentais, acidentes, abuso de substâncias químicas e, em casos extremos, o suicídio (RODRIGUES; FAIAD, 2019; ZANELLI; KANAN, 2019).

As características dos fatores de riscos psicossociais ainda se encontram em evolução, vide as novas formas de trabalho e as mudanças nos ambientes laborais, o que vem originando novas características estressantes. Desse modo, ao longo dos anos, vários modelos têm sido propostos visando sintetizar a dinâmica do estresse relacionado ao trabalho e suas principais fontes. Entre os principais modelos, é possível citar o de Cooper e Marshall (1976), que previa, em sua matriz de análise, seis categorias de natureza psicossocial.

Atualmente, nos estudos da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, é apresentado o modelo de Cox, Griffiths e Rial-Gonzales (2000), que identificam dez tipos de características estressantes no trabalho, o que, na verdade, vem a atualizar as categorias apresentadas no estudo Cooper e Marshall (1976) e subdividem essas categorias em dois grupos distintos, um voltado ao conteúdo do trabalho e o outro ao contexto do trabalho (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2016).

---

<sup>1</sup> O Texto na língua estrangeira é: “aspects of the design and management of work and their social and organizational contexts that have the potential for causing psychological or physical harm”

<sup>2</sup> O Texto na língua estrangeira é: “interacciones problemáticas entre la persona y el entorno o se mide por los procesos cognitivos y reacciones emocionales en los que se basan tales interacciones”

Segundo Cox, Griffiths e Rial-Gonzales (2000), o grupo “conteúdo do trabalho” tem referência aos fatores de riscos psicossociais relacionados às condições do trabalho e à organização do trabalho, que envolvem: o ambiente laboral e a equipe envolvida, os projetos de tarefas desenvolvidos, o impacto da carga de trabalho avaliado de forma qualitativa e quantitativa e, finalmente, horário do desenvolvimento do trabalho.

O grupo “contexto do trabalho” diz respeito aos fatores de riscos psicossociais vinculados à organização do trabalho e às relações trabalhistas e se subdivide nas categorias que avaliam: a interface casa-trabalho; as relações interpessoais no contexto laboral; as questões voltadas ao desenvolvimento da carreira do trabalhador; os aspectos da cultura e da função organizacional; a extensão e o controle da decisão e os papéis na empresa (COX et al., 2000).

Tais distribuições são apresentadas no quadro 2 abaixo descrito, em que são destacados tais fatores que levam aos riscos psicossociais relacionadas ao conteúdo e ao contexto do trabalho, de acordo com a Organização Mundial do Trabalho e o que foi demonstrado no relatório desenvolvido por Cox, Griffiths e Rial-González (2000).

Quadro 02 – Fatores que levam aos riscos psicossociais no trabalho segundo a OIT

<b>Fatores de Risco psicossociais segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT)</b>	
<b>Fatores de risco psicossociais segundo o conteúdo do trabalho</b>	<b>Fatores de risco psicossociais segundo o contexto do trabalho</b>
Ambiente em que o trabalho é realizado	Dificuldades na conciliação na relação casa-trabalho
Os projetos e tarefas desenvolvidos no trabalho	Relações interpessoais no contexto do trabalho
Os impactos negativos provenientes da sobrecarga de trabalho	Dificuldades no desenvolvimento da carreira do trabalho
Os impactos negativos decorrentes da insatisfação com a jornada de trabalho	Aspectos negativos da cultura organizacional
	Ausência de participação nos processos decisórios da organização
	Questões negativas sobre papéis organizacionais

Fonte: Adaptada de COX; GRIFFITHS; RIAL-GONZÁLEZ, 2016.

Entre os fatores de riscos psicossociais destacados no conteúdo do trabalho, Glowinkowski e Cooper (1987) e, recentemente, a OIT (2016) apontaram que a sobrecarga de trabalho é considerada como o risco que denota maior atenção nas pesquisas acadêmicas, e que tem, em suas características, a divisão em níveis quantitativos, quando diz respeito ao grande número de tarefas a serem realizadas pelos trabalhadores. É possível, também, identificar o risco relacionado ao nível qualitativo, quando se refere à dificuldade apresentada no trabalho em que as tarefas designadas pela gestão estejam além das habilidades ou aptidões

dos profissionais envolvidos. Desse modo, os níveis qualitativos e quantitativos de sobrecarga de trabalho são apresentados no estudo de Saraiva (2019), desenvolvido sobre o contexto dos contadores privados.

O fator de risco psicossocial do grupo “conteúdo do trabalho” descrito como projeto de tarefa, inclui vários aspectos que são considerados críticos, como: baixa remuneração, inferiorização do uso de habilidades laborais, uniformização de tarefas e repetitividade no trabalho, incerteza, pouco incentivo à oportunidade de aprendizado, demandas conflitantes além de recursos insuficientes (COX et al., 2000).

A incerteza pode ser verificada de diferentes modos, incluindo a falta de reconhecimento pelo desempenho das tarefas realizadas, a imprecisão sobre o tipo de comportamento desejado no ambiente profissional (ambiguidade de papéis), bem como a indefinição sobre o futuro na organização (insegurança no trabalho que leva à estagnação profissional) (COX et al., 2000).

Segundo os estudos de Marques, Bezerra-Filho e Caldas (2020), grande parte desses fatores de riscos psicossociais, apresentada como projeto de tarefas, é exposta na percepção dos contadores e auditores públicos frente à implementação da convergência com as normas internacionais de contabilidade pública.

O fator de risco psicossocial, que envolve condições físicas e ambientais, procura avaliar a precariedade apresentada no contexto laboral, incluindo o *layout* do local de trabalho, seus equipamentos, instalações, condições de segurança que levem os profissionais à exposição a agentes perigosos e, nesse contexto, afetem as condições operacionais dos trabalhadores, impactando sua saúde física e psicológica. Essas condições ambientais instáveis do trabalho que geram estresse ocupacional são observadas na pesquisa de Freitas, Augusto e Mendes (2014b), realizada em uma fundação pública federal de pesquisa.

Os fatores de riscos psicossociais voltados ao horário de trabalho são relatados nos estudos de Cox Griffiths e Rial-Gonzales (2000), que são concentrados na realização do trabalho noturno e em turnos além das longas jornadas de trabalho. Nesse sentido, o contexto laboral do contador público federal sofreu intervenções decorrentes desse risco, tendo em vista a imprevisibilidade do horário disponível para o exercício das funções laborais, vide a questão do teletrabalho imposto pela pandemia de COVID-19 e a falta de ambientes apropriados nas residências para atender as demandas laborais (ARAÚJO; LUA, 2021; LOSEKANN; MOURÃO, 2020; RAMIREZ, 2020).

Na divisão do trabalho, os fatores de riscos psicossociais voltados para os relacionamentos interpessoais no trabalho podem ser entendidos como a comunicação

estabelecida entre trabalhadores além das inter-relações negativas ou positivas estabelecidas entre os empregados do mesmo nível hierárquico, superiores hierárquicos e subordinados ou entre funcionários e clientes. Assim, essas interações podem ser revertidas em vínculos emocionais e acessórios (FERREIRA et al., 2015; KOSSEK et al., 2011).

Sob esse ponto de vista, tais vínculos estabelecidos entre essas relações podem ser constituídos como fonte de apoio entre os profissionais, porém, a ausência dessas conexões pode levar ao estabelecimento de fatores que geram o risco psicossocial. Nesse sentido, são apresentadas, nos estudos de Leles e Amaral (2018), situações de conflito nas relações estabelecidas entre os técnicos administrativos de uma universidade federal e os docentes do magistério superior. No estudo em destaque, os profissionais de nível técnico sentem-se inferiorizados em seus cargos de apoio e cria-se, portanto, um óbice intangível no convívio entre as duas categorias de trabalhadores.

As fontes de estresse ocupacional decorrentes da insegurança na carreira dos profissionais têm como destaque as condições instáveis sobre a conservação dos postos de trabalho dos profissionais, além da percepção sobre a falta de oportunidades apresentadas aos trabalhadores. Isso leva-os à estagnação e à incerteza na carreira, baixos salários, insegurança e pouco valor social do trabalho (CAMELO; ANGERAMI, 2008; COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001). Ou seja, tal risco psicossocial diz respeito ao conjunto de motivações que impedem o desenvolvimento profissional ou, ainda, à falta de segurança na carreira, situações observadas por Ferreira e Mendes (2003) na pesquisa desenvolvida junto aos Auditores Fiscais da Previdência Social.

A interface conflito trabalho-família refere-se à instabilidade na criação de vínculos que atendam, concomitantemente, às exigências dos papéis específicos do trabalho e às cobranças sobre a falta de atendimento às exigências da relação familiar. Um exemplo disso é a ausência da vida cotidiana da família por longas jornadas, devido à necessidade de atendimento ao padrão profissional de excelência, o que gera fontes de alienação e irritação, situação que pressiona o profissional e o leva a um importante risco psicossocial (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; KOSSEK et al., 2011).

Essa fonte de estresse ocupacional encontra-se diretamente ligada à sobrecarga de trabalho e à jornada do trabalho impostas para cumprimento das atividades cotidianas exigidas aos profissionais, situação destacada na pesquisa de Bedin, Fontes e Braatz (2020), sobre o exercício do papel de fiscal de contratos de serviços terceirizados.

Na referida pesquisa, Bedin, Fontes e Braatz (2020) apontam que o risco psicossocial da sobrecarga pelo acúmulo de atividades destinadas aos servidores designados para a execução dessas tarefas acarreta privações e desgaste em sua vida familiar e social.

Segundo Glowinkowski e Cooper (1987) e Cox, Griffiths e Rial-Gonzales (2000), outro importante risco psicossocial desenvolvido nas empresas é decorrente da extensão e controle de decisão da organização. Entre essas características que levam ao estresse ocupacional, podem ser discriminados: a pouca ou nenhuma participação dos profissionais nas políticas de tomada de decisão da organização, o baixo nível de confiança organizacional, má comunicação dentro do contexto profissional, as restrições sobre o comportamento que impedem a autonomia, e as políticas de escritório que incentivam a competição nos ambientes profissionais.

Essas condições peculiares dispostas em muitas organizações levam ao surgimento de fatores de estresse ocupacionais, que são favorecidos por situações de pouca motivação nos profissionais em suas atividades cotidianas. Essas circunstâncias podem ser observadas na pesquisa realizada por Freitas, Augusto e Mendes (2014b), em uma fundação pública federal de pesquisa. Nessa instituição, os profissionais manifestam insatisfação por não participarem dos processos de tomada de decisões, além de não poderem contribuir com sugestões para o desenvolvimento de tarefas cotidianas, o que restringe, assim, a autonomia, o processo criativo e cerceia a realização no contexto profissional dos entrevistados.

Segundo a OIT (2016), os aspectos culturais, além das funções organizacionais, são tidos como condições significativas, pois dividem a estrutura institucional em três ambientes: o ambiente em que ocorre o desempenho de tarefas; aquele onde ocorre a resolução de problemas e o de desenvolvimento da solução de problemas.

Diante desse contexto, em que é apresentada a possibilidade de indícios como má comunicação organizacional e falta de definição dos objetivos institucionais, entende-se que a organização é percebida como desequilíbrio em relação a esses ambientes e, provavelmente, essa ocorrência esteja associada a níveis aumentados de estresse no trabalho. Estas condições voltadas ao risco psicossocial são observadas nos estudos apresentados por Augusto, Freitas e Mendes (2014b) e Dario e Lourenço (2017), em que a cultura organizacional em duas instituições públicas federais tem efeitos negativos sobre a vida dos profissionais entrevistados.

E completando os fatores de riscos psicossociais voltados às funções organizacionais, são apresentados os papéis organizacionais, que têm, preliminarmente, como definição, segundo Hoffman e Bateson (2016), um conjunto de modelos comportamentais, que são

desenvolvidos pela comunicação e experiência, a serem realizados por indivíduos em dada interação social. De forma complementar, na visão de Katz e Kahn (1987, p. 218) o papel é “o principal meio para ligar o indivíduo e os níveis organizacionais”.

Sob esse prisma, foi desenvolvida uma abordagem teórica dos papéis que, no entender de Solomon et al. (1985, p. 102 tradução nossa)<sup>3</sup>, “ênfatiza a natureza das pessoas como atores sociais que aprendem comportamentos que se aproximam das posições ocupadas na sociedade.”. Deste modo, esses comportamentos (papéis) têm por finalidade atender às exigências e às expectativas da organização, contudo, nem sempre correspondem à adequação esperada. Assim, conforme abordado por Mnif e Rebai (2021), são identificadas as figuras do estresse de papéis, expressão apresentada preliminarmente por Katz, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal no livro de 1964, *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

Portanto, nessa publicação, é destacado que os transtornos ocorrem quando os receptores, em suas expectativas de papéis, são confrontados com condições inadequadas para o cumprimento de suas competências, o que influencia no desempenho dos profissionais envolvidos. Logo, esses transtornos mencionados são conceituados nas dimensões de conflito de papéis e de ambiguidade de papéis.

Segundo os estudos de Katz e Kahn (1987, p. 205), conflito de papéis pode ser definido “como a ocorrência simultânea de dois (ou mais) envios de papel, de tal modo que o desempenho de um tornaria mais difícil o desempenho do outro”. Trazendo essa ideia para uma abordagem do ambiente organizacional dos contadores federais, Palomino e Frezzati (2016) constatam, baseados nas medições dispostas nos estudos de Rizzo, House e Lirtzman (1970), que os conflitos podem ocorrer na combinação de um ou mais papéis incompatíveis desempenhados pelo mesmo profissional.

Logo, com as afirmações de Bogt, Van Helden e Van der Kolk (2016), pela posição funcional exercida pelos *business partners* na organização, os contadores *business partners* apresentam dificuldades em acumular seus papéis com os exercidos pelos contadores *bean counter* já que estes, pela atividade, controle e cumprimento fiscal, necessitam de independência no exercício de suas tarefas de produção e registro de informações contábeis fidedignas, sendo considerados como guardiões do patrimônio da empresa. Já os contadores *business partners* possuem grande envolvimento direto com os negócios da organização, atuando como tradutores das informações produzidas pelos *bean counter* para fins de tomada de decisões para alta gestão. Em suma, quem realiza as atividades voltadas ao controle não

---

<sup>3</sup> O Texto em língua estrangeira é: “emphasizes the nature of people as social actors who learn behaviors appropriate to the positions they occupy in society.”

deveria, em conjunto, realizar o papel decisório, pois essas funções realizadas de forma acumulada acarretarão o conflito interpapéis, classificação definida por Katz e Kahn (1987).

O conflito de papéis também pode surgir decorrente das novas funções a serem desempenhadas pelo contador, o que pode ser considerado após o modelo gerencial imposto pela nova gestão pública, ao qual se exige a adoção de novas habilidades em decorrência da evolução tecnológica, ou da constante mudança do arcabouço legal necessário à condução das práticas contábeis dentro das práticas cotidianas do profissional contábil (BOGT; VAN HELDEN; VAN DER KOLK, 2016; PALOMINO; FREZZATTI, 2016).

Já a ambiguidade de papéis, segundo os estudos de Rizzo, House e Lirtzman (1970), caracteriza-se pela incerteza dos profissionais com relação ao desempenho de suas atividades, funções e responsabilidades. Do mesmo modo, entende-se que a ambiguidade de papéis está diretamente associada à discrepância entre as informações que são repassadas ao profissional executor da tarefa e o que é necessário, de fato, para a execução da atribuição que lhe foi conferida (NEZ; STOLLE; SILVA, 2021).

Para Singh e Rhoads (1991) e Palomino e Frezzati (2016), o conceito de ambiguidade também pode ser considerado como a falta de definições e informações sobre responsabilidades atribuídas aos profissionais, bem como as expectativas dos gestores sobre os papéis a serem desempenhados por esses trabalhadores, somado ao comportamento necessário exigido na condução do trabalho.

Ainda nesse contexto, a ambiguidade de papéis voltada ao contador público tem sua relação com a complexidade atual das tarefas inerentes à sua função, além da falta de um escopo pré-estabelecido, vide inclusão de novas atividades como mudanças das leis fiscais, alteração das normas brasileiras de contabilidade aplicadas ao setor público e implementação de novos sistemas de controle tributário (ATHAYDE; ALVES; PINTO, 2021).

Do mesmo modo, pode-se dizer que a obrigatoriedade da utilização de um sistema de controle de custos, em paralelo com as atividades cotidianas já executadas pelos contadores públicos federais e sem uma estratégia de implementação da nova tarefa definida, levam à imprecisão de qual papel deverá ser atendido. Conseqüentemente, é gerada uma ambiguidade nas funções desempenhadas. Nesse entendimento, pode-se dizer que o contexto apresentado é consonante com as afirmações de King e King (1990, p. 50), que definem ambiguidade de tarefas como o resultado da “falta de informação sobre a definição adequada do trabalho, seus objetivos e os meios permitidos para implementá-los”.

Entretanto, nos estudos de Davis e Stazyk (2015), também foi observado, por meio de uma compreensão mais apurada sobre a ambiguidade, que ela poderia estar relacionada com

os objetivos e o papel desempenhado pelos funcionários públicos, evidenciando que nem todos os profissionais respondem negativamente a esses fatores. E, ainda, Tang e Chang (2010) exploram, em seus estudos, como o estresse organizacional, decorrente dos conflitos e ambiguidades de papéis, pode de alguma forma influenciar a criatividade dos funcionários e ainda servir de mediador na relação com a satisfação no trabalho.

Da mesma maneira, Rizzo, House e Lirtzman (1970) indicam em seus achados que, quando os funcionários são colocados em situações de confronto com altos níveis de estresse ocupacional, em muitas dessas situações, é desenvolvida uma variedade de estratégias defensivas com a finalidade de minimizar a ambiguidade. Todavia, essas citadas estratégias, segundo o estudo realizado, também estão sujeitas a prejudicar o desempenho da organização.

De tal forma, almeja-se que reflexões sobre conflitos e ambiguidades de papéis, no exercício das funções dos contadores públicos federais, possam ser mais bem observadas por meio de uma investigação a ser realizada nesta pesquisa.

Por outro lado, Zanelli e Kanan (2019, p. 71) ressaltam uma conceituação positiva de fatores psicossociais protetivos quando do surgimento de fenômenos psicossociais, que estão relacionados aos fatores de proteção evidenciados no ambiente de trabalho. Os autores citam como exemplos: “bem-estar no trabalho; comunicação saudável; conciliação trabalho-vida pessoal; práticas positivas de liderança; reciprocidade, recompensa e reconhecimento; relacionamentos saudáveis; satisfação no trabalho; e trabalho com sentido”.

Na próxima seção, serão apresentados os fatores macroambientais contemporâneos que influenciam o contexto profissional dos contadores públicos federais no cumprimento de suas atividades.

### **1.3 A influência dos fatores macroambientais contemporâneos na profissão dos contadores públicos federais**

O macroambiente envolve um conjunto de fatores externos – tais como questões políticas, sociais, tecnológicas, legais entre outras - que podem influenciar o rumo de uma organização direta ou indiretamente, seja para o seu crescimento ou para sua estagnação (TRIFU; GIRNEATA; POTCOVARU, 2014; WHITTINGTON et al., 2019).

Nesse sentido, as organizações públicas, assim como qualquer outra empresa, podem ser influenciadas por quaisquer das questões externas que fogem ao controle da organização e

isso impacta na formulação de estratégias para os processos decisórios dos órgãos. Desse modo, como a contabilidade tem em suas funções gerar informações significativas para os tomadores de decisão, pode-se dizer que os fatores macroambientais também incidem criando limitações nos relatórios produzidos pela contabilidade, alterando significativamente o contexto profissional do contador (ALVES; BOECHAT, 2011).

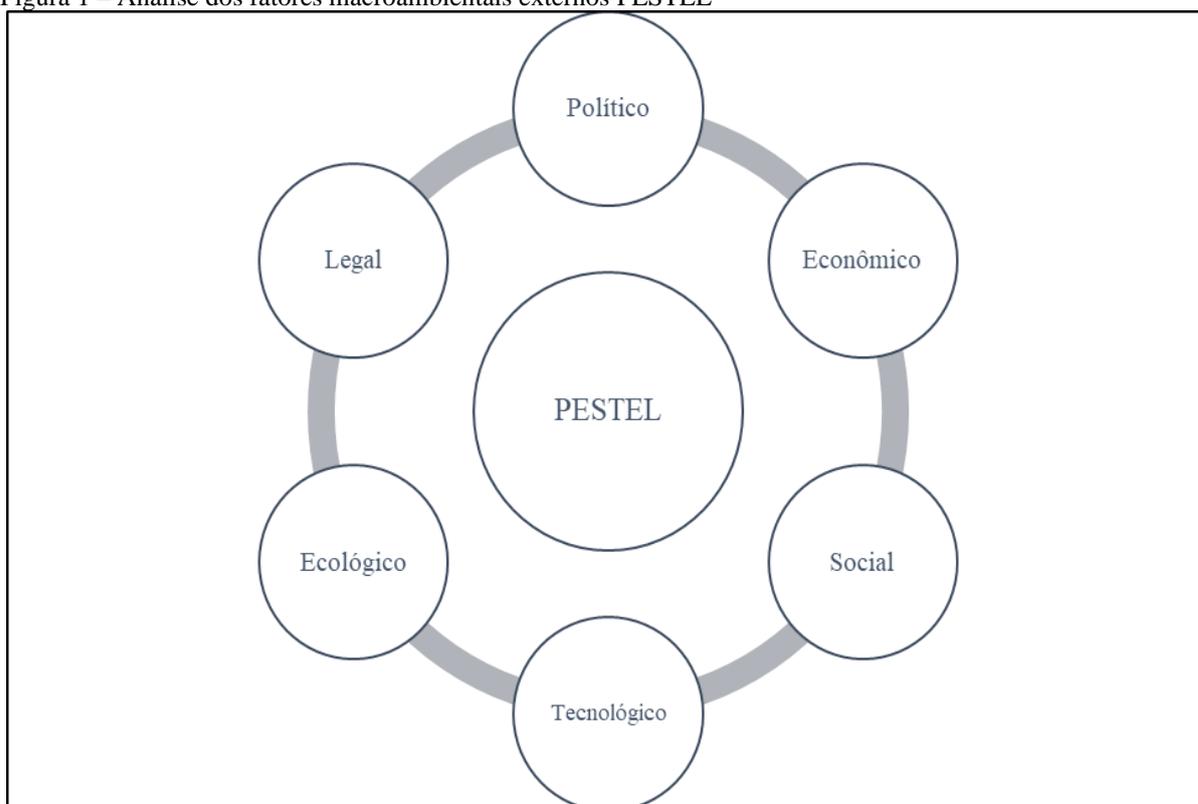
Takamatsu (2015) cita a relevância de se conhecerem os efeitos que a conjuntura ambiental extrínseca pode ocasionar no segmento organizacional em que a instituição se encontra inserida. Oliveira (2013) indica a necessidade de que sejam examinados os processos atuais de relacionamento, que acontecem entre as organizações e o ambiente externo, bem como sejam verificados quais são os fatores externos e suas principais variáveis, que se conectam com entidades, causando consequências que só podem ser minimizadas pela organização.

Para abranger todo o contexto macroambiental em que se encontra inserido o estudo, será utilizado o conjunto de fatores externos estendidos ao âmbito internacional e que abrangem o acrônimo PESTEL, cuja composição dispõe de letras que correspondem a uma determinada questão externa, que possa influenciar o segmento público em que a área contábil também esteja inserida (TEMPESTA, 2020).

As letras formadoras do acrônimo designam os seguintes fatores: P – políticos; E – econômicos; S – sociais; T - tecnológicos; E – ecológicos e L – legais. Essa distribuição pode ser considerada como uma forma de compreensão dos fatores macroambientais com potencial de impactar as condições situacionais inerentes às organizações. Pode, também, servir como um parâmetro de construção de estratégias, no interior das organizações, a partir de uma compreensão mais ampliada de cenários contemporâneos, em que as instituições estejam inseridas (WHITTINGTON et al., 2019).

Tais considerações nomeadas pelo acrônimo PESTEL são descritas na figura 1, apresentada abaixo e que se encontra adaptada ao modelo apresentado no trabalho de Tempesta (2020).

Figura 1 – Análise dos fatores macroambientais externos PESTEL



Fonte: Adaptada de TEMPESTA, 2020.

Explorando, individualmente, cada um dos fatores macroambientais apresentados no acrônimo PESTEL, segundo Ho (2014), fatores políticos englobam todo tipo de influências governamentais nos setores econômicos do Estado, além das percepções da existência de *lobbies* políticos que atuam nos bastidores defendendo os interesses de determinados grupos sociais.

Já os fatores econômicos referem-se às condições macroeconômicas concernentes ao ambiente externo, mas que também podem englobar informações vinculadas a questões sazonais ou condições meteorológicas. Quanto aos fatores sociais, dizem respeito a aspectos sociais, culturais e demográficos ligados ao ambiente externo. Os fatores tecnológicos envolvem questões ligadas a infraestruturas e alterações tecnológicas, bem como atividades relacionadas com tecnologia que afetam o ambiente externo.

De acordo com Matias (2009), os fatores ecológicos abrangem as mudanças ocorridas na natureza e no meio ambiente que se referem a desastres ambientais, a condições de preservação do meio ambiente ou que envolvem questões de sustentabilidade. Os fatores legais são aqueles que representam as diretrizes normativas com vinculações diretas a questões regulatórias, tributárias, trabalhistas, previdenciárias ou qualquer outro ato que impacte as atividades da empresa.

Dessa maneira, todos esses fatores macroambientais, que individualmente ou em conjunto possam impactar as operações realizadas nas organizações e, conseqüentemente, venham a abranger, mesmo que de forma indireta, as atividades desempenhadas pelos contadores públicos, devem ser monitorados e acompanhados de forma a ampliar a condução de medidas estratégicas que visem à redução de possíveis conseqüências negativas para o segmento que estejam diretamente impactando (HO, 2014).

A partir da especificação dos fatores macroambientais que compõem o acrônimo PESTEL, pode-se dizer que, contemporaneamente, os últimos acontecimentos que têm marcado o país, como por exemplo, a Pandemia de Covid-19, a polarização da política nacional e a crise energética, têm repercutido na gestão das organizações públicas. Nessa situação, pode ser dito que os fatores externos desses cenários transversais se conectam simultaneamente com o ambiente interno e as tarefas realizadas pelas organizações, propiciando um contexto instável que pode gerar um cenário de incerteza e de desenvolvimento de estressores psicossociais (VASCONCELOS et al., 2021).

Destacando os acontecimentos provenientes da pandemia de COVID-19, pode-se dizer que impactaram transversalmente todos os segmentos da sociedade, mas em especial o setor público brasileiro, acarretando de forma síncrona a conexão de diversos fatores macroambientais, vide as incertezas decorrentes de um cenário instalado de crise global. Nessa perspectiva, uma série de medidas foi implementada de forma concomitante, que alterou o cotidiano das organizações e da sociedade em geral (CUCINOTTA; VANELLI, 2020).

Com a propagação da COVID pelo mundo, medidas severas precisaram ser tomadas por todas as lideranças governamentais, de forma que os fatores macroambientais influenciaram em conjunto todos os extratos da população. Com isso, inicialmente por meio da ocorrência de fatores legais de cunho emergencial, foram implementadas medidas de distanciamento social, visando mitigar a propagação da doença. A partir de então, os impactos dos fatores externos políticos e legais, forçosamente, obrigaram todas as organizações a se reinventarem através de novos modelos de gestão (ARAÚJO; LUA, 2021).

Além disso, em razão das medidas de distanciamento da população, as operações, inclusive as praticadas no setor público, foram suportadas através do uso do fator macroambiental da tecnologia, impulsionado pela difusão do teletrabalho, que, desse modo, provocou impacto no processo identitário de cada profissional.

Diante desse novo desafio de atendimento às metas e resultados das organizações, de forma mais adequada ao cenário concorrente com o convívio familiar, bem como o

desenvolvimento de tarefas domésticas realizadas de maneira harmoniosa e produtiva, ao mesmo tempo, repercute em um novo modelo de comportamento que afeta o fator macroambiental social (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Assim, segundo apresentado por Bittencourt (2020), também foram envolvidos, nesse contexto pandêmico, fatores macroambientais voltados para a incerteza do cenário político, econômico e legal, vide a minimização da gravidade da crise sanitária, em defesa de opiniões e interesses pessoais da autoridade máxima do governo brasileiro.

Nesse sentido, por meio de questões de cunho político, o Presidente da República Jair Messias Bolsonaro procurou negar indistintamente o momento premente, ocasionando com isso conflitos e turbulências institucionais, entre as tais: demissões sucessivas de Ministros da pasta da Saúde por discordarem de suas convicções; dissonâncias com Ministros do Supremo Tribunal Federal, Governadores e Prefeitos; além de instaurações de medidas econômicas que desencadeavam restrições no setor público federal. Todas são medidas condizentes com discursos políticos que ampliam a polarização de grupos, dividindo a sociedade em extremos e, dessa forma, influenciam todos os segmentos sociais, inclusive do setor público (AVRITZER; RENNÓ, 2021).

A partir dessa conjuntura contemporânea, com acontecimentos como a Pandemia de COVID-19, instabilidade no contexto político, riscos de mudanças climáticas, entre outras ocorrências, demonstraram as organizações que apenas a geração de informações contábeis de alta qualidade e relevância não seriam suficientes. Assim, ações com finalidades apenas regulatórias não conseguem mais atingir todos os efeitos financeiros, econômicos, ambientais e sociais em que as organizações principalmente as do setor público se encontram inseridas.

Portanto, o surgimento da COVID-19 pode ser considerado um importante propulsor de mudanças em todas as atividades, inclusive as desempenhadas pelos contadores públicos federais, no sentido de evoluir nas observações sobre os efeitos causados pelos fatores macroambientais no contexto das organizações e, por conseguinte, levando os envolvidos a repensar as estratégias necessárias para a condução do exercício profissional, mesmo em condições adversas (RAMIREZ, 2020).

Devido ao período pandêmico, diversas alterações macroambientais de caráter legal foram publicadas. Diante desse contexto emergencial, sucessivos atos normativos viriam a alterar preceitos trabalhistas e fiscais já convencionados, entre os tais: alteração de prazos de recolhimento de impostos, suspensão de contratos de trabalho e possíveis medidas de reduções salariais. Essas alterações legais são postas em práticas nas organizações pelos profissionais de contabilidade, tendo com o propósito a manutenção da empregabilidade e a

estabilidade econômica. Além dos aspectos legais, critérios macroambientais de cunho econômico também são diretamente observados no desenvolvimento das funções dos profissionais de contabilidade inclusive do setor público (SOUSA et al., 2022).

Ainda no contexto pandêmico, para a manutenção das condições de trabalho, o profissional da área contábil, inclusive do setor público, teve de se adaptar a inovações tecnológicas para poder conduzir suas atividades profissionais a distância com a mesma eficiência disposta no trabalho presencial. Teve, também, a necessidade de condicionar sua residência e convívio familiar a esse novo modelo de trabalho corporativo, e ainda com auxílio de ferramentas de comunicação ainda desconhecidas para muitos (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; SOUSA et al., 2022).

Contemporaneamente, após o panorama apresentado, acredita-se que toda a sociedade é impactada por graves crises: as climáticas, que influenciam os preços de mercado das *commodities* agrícolas e a das políticas nacionais e internacionais, que atingem, também, os preços das *commodities* minerais como o petróleo e o gás. Por conseguinte, geram em todas as organizações revisões de projetos de diretrizes orçamentárias, realizadas pelos gestores de planejamento e contadores gerenciais com intuito de minimizar os impactos dos fatores macroambientais políticos, econômicos, ambientais e, ainda assim, prestar serviços adequados à sociedade (COUTINHO FILHO, 2018).

Diante das condições apresentadas no estudo, entende-se que se faz necessária a elaboração de estratégias prospectivas que minimizem as consequências decorrentes dos fatores macroambientais, incluindo-se nesse cerne as atividades contábeis do setor público.

Dessa maneira, pode-se dizer que esses fatores externos, apesar de pouco mencionados nas avaliações contábeis, contemporaneamente, têm sido uma grande fonte de comoção nos resultados organizacionais, vide a intervenção deles no exercício das atividades bem como no contexto interno das entidades.

Nessa perspectiva, percebe-se que esses aspectos atuam de forma significativa nas ocorrências de prazer e sofrimento dos contadores públicos federais em suas instituições. Assim, será apresentada, na próxima seção, a contribuição da psicodinâmica do trabalho para o estudo. Lente teórica que buscará compreender e evidenciar os fatores de prazer e sofrimento no cotidiano dos contadores públicos federais, fundamentada nas características das funções desempenhadas por esses profissionais e o contexto de trabalho em que se encontram inseridos.

#### 1.4 Psicodinâmica do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é uma disciplina criada na década de oitenta pelo francês Christophe Dejours, Doutor em Medicina, especialista em teorias que estudam a saúde humana como medicina do trabalho, psiquiatria e psicanálise. O autor desenvolveu a PDT como uma disciplina que integra o grupo de teorias pertencentes às clínicas do trabalho, e que possuem como objetivo a compreensão do vínculo entre trabalho, subjetividade e intersubjetividade. Com relação às teorias que compõem a clínica do trabalho, estão a ergologia, clínica de atividades, psicossociologia e a própria PDT; convém enfatizar que, embora possuam propósitos e pressupostos comuns, existem, também, divergências de fundamentos entre as mesmas (MÉLOU et al., 2017; BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011a).

A psicossociologia, segundo evidenciado por Carreteiro e Barros (2011), tem sua origem em trabalho de intervenção de grupos e associações de profissionais. Também se pode destacar como uma teoria com perspectivas multidisciplinares, que envolve, em seu ambiente de pesquisa, disciplinas como a psicanálise, a história, a antropologia, a sociologia, além da política. Nesse panorama, o trabalho é tido como um espaço de troca entre os pares, que permite ao sujeito sair de uma condição individualista, para um ambiente de construção. Formam-se parcerias e vínculos que venham a manter o engajamento, de modo que o aspecto principal dessa teoria é a relação encontrada entre o “individual e o coletivo, o psíquico e o social, o particular e o geral” (CARRETEIRO; BARROS, 2011, p. 214).

Já a clínica de atividade, de acordo com Lima (2011, p. 245), tem como proposição teórica a possibilidade de estabelecer condições que admitam atividades de recomposição dos profissionais envolvidos quanto ao "poder de agir dos sujeitos, nos seus contextos de trabalho, ao invés de simplesmente fazer um inventário de queixas ou propor um diagnóstico dos problemas apresentando, em seguida, sugestões de mudanças”. Nesse sentido, a teoria possibilita uma reorganização do trabalho a partir do coletivo e, do mesmo modo, incita os trabalhadores a agirem sobre sua própria atividade desempenhada (LIMA, 2011).

Segundo relatam Athayde e Brito (2011), a ergologia é uma disciplina do pensamento, que concebe o trabalho como um conjunto de aspectos técnicos realizados por meio de alguma ação humana, em um contexto associado a diversas singularidades frente às demandas produzidas no mundo laboral. Ela tem como objetivo propor um debate sobre o prisma do mundo organizacional mediado pelo ponto de vista do trabalhador. Para isso, adota como proposição analítica a troca de experiências, mobilizando diversas áreas do saber num

movimento pluridisciplinar, que envolve campos do conhecimento como economia, ergonomia, filosofia, sociologia entre outras (HOLZ; BIANCO, 2014).

Considerando os pressupostos e propósitos em comum, que constituem as clínicas do trabalho, pode-se afirmar que não decorrem, apenas, de uma escola de pensamento, tampouco são consideradas como disciplinas homogêneas. Todavia, conforme ressaltado por Bendassolli e Soboll (2011a), apresentam pontos de convergência entre as disciplinas: o primeiro deles é o interesse pela “ação” desenvolvida no trabalho, que pode ser definido como o interesse que os sujeitos e seus coletivos têm em poder proceder, nesse contexto, elaborando condições para que outros indivíduos possam se apropriar das atividades desenvolvidas pelo sujeito ou seus coletivos.

O outro ponto de convergência das disciplinas está relacionado ao “trabalho” propriamente dito, o qual não se apresenta delimitado pelas instituições, mas sim como um projeto de transformação do real, que envolve a construção de significados pessoais e sociais. Sob esse ângulo, o trabalhador se enxerga fazendo parte de um todo, no qual pode ser reconhecido e para o qual apresenta sua parcela de contribuição. O terceiro ponto de convergência é a defesa de uma teoria do sujeito, visto que o trabalhador não ocupa o lugar de uma máquina, entretanto, representa um ser ativo, segmentado por conflitos e desejos, permeado por forças histórico-sociais, situação que lhe propicia melhorar no confronto cotidiano com a realidade.

Enfim, o quarto ponto de convergência refere-se ao propósito do sofrimento no trabalho, pois deve-se considerar que o contexto social pode causar repercussões emocionais negativas na subjetividade e na condição psíquica do trabalhador (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011b; HOLZ; BIANCO, 2014).

A partir da apresentação das teorias que compõem as clínicas do trabalho, entre elas a PDT, consegue-se notar que, originalmente, as teorias são compostas de forma precedente por um conjunto de outras disciplinas. Assim, pode-se dizer que, na construção da PDT como ciência, ocorreram diversas interlocuções com outras teorias oriundas de diversos campos do saber como a psicanálise, a ergonomia, a sociologia, a psicologia cognitiva do trabalho, a antropologia, a psicotécnica do trabalho e, mais diretamente, a psicopatologia do trabalho. Essas teorias deram a consistência teórica necessária para a formação da disciplina enfocada. (MÉLOU et al., 2017; MARTINS, 2012).

Para o entendimento da evolução da PDT, será apresentada, no Quadro 3, a trajetória da teoria, identificada nos estudos desenvolvidos por Soldera (2016) e Silva (2021), composta por fases temporais, que iniciam de forma antecedente à criação da PDT, e que servem de

lastro para sua concepção. Além da evolução da teoria da PDT, nas últimas quatro décadas, são apresentados como marco originário: a psicopatologia do trabalho, a transição da psicopatologia para a PDT e o desenvolvimento da teoria até os dias atuais, despontando como autor principal Christophe Dejours.

Quadro 3 – Fases de Desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (continua)

<b>Fase 1 - Pré-estruturação da Psicodinâmica do Trabalho</b>			
Período	Autores	Obras	
1952	Paul Sivadon	Artigo	<i>psychopathologie du travail</i> – Psicopatologia do trabalho
1952	Louis Le Guillant	Artigo	<i>psychologie du travail</i> – Psicologia do Trabalho
1954	Louis Le Guillant	Artigo	<i>Psychopathologie sociale</i> – Psicopatologia Social
1957	Jean Bégoïn	Tese	<i>La névrose des téléphonistes et des mécanographes</i> – A neurose das telefonistas e mecanógrafos
1964	Claude Veil	Livro	<i>Hygiène Mentale du Travail</i> – Higiene Mental no Trabalho
1971	Jean-Jacques Moscovitz	Artigo	<i>Approche psychiatrique des conditions de travail</i> – Abordagem psiquiátrica das condições de trabalho
1983	Adolfo Fernandez-Zoila	Livro	<i>Temps de travail et temps de vivre</i> – Tempo para trabalhar e tempo para viver
Observação da fase	Período em que todos esses autores permitiram aceitar novas formas de pensar sobre o homem inserido no ambiente de trabalho, seja se utilizando do trabalho como instrumento de reintegração social, ou como causador de distúrbios psicopatológicos nos trabalhadores, sendo considerado o período da influência médica nos desenvolvimentos da PDT.		
<b>Fase 2 - Transição da Psicopatologia Tradicional para PDT</b>			
Período	Autor	Obras	
1980	Christophe Dejours	livro	<i>Travail: usure mentale</i> – <i>essai de psychopathologie du travail</i> , em 1980, traduzida no Brasil em 1987 com o título <i>A Loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho</i>
Observação da fase	Nesta fase, o autor destaca as primeiras questões norteadoras da PDT, na qual o interesse dos estudos era sobre a origem do sofrimento no confronto do trabalhador com a organização do trabalho e sobre a construção de estratégias defensivas para lidar com o sofrimento. O livro publicado neste período por Dejours, mesmo com uma abordagem nas suposições da psicopatologia, já apresentava elementos de transição para nova perspectiva do PDT, voltados para a reformulação do conceito de normalidade		
<b>Fase 3 - Nova denominação: Psicodinâmica do Trabalho, início da década de 90</b>			
Período	Autor	Obras	
1993	Christophe Dejours	livro	<i>De la psychopathologie à la Psychodynamique du travail</i> – publicado no Brasil em 2004 e organizado por Lancman e Sznelwar no mesmo ano - <i>Da psicopatologia a psicodinâmica do trabalho</i>

Quadro 3 – Fases de Desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (conclusão)

<b>Fase 3 - Nova denominação: Psicodinâmica do Trabalho, início da década de 90</b>			
Período	Autor	Obras	
1993	Christophe Dejours	livro	Publicação de um <i>addendum</i> à décima segunda edição de <i>Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail- Trabalho: desgaste mental – ensaio de psicopatologia do trabalho</i>
1995	Christophe Dejours	livro	<i>Le Facteur Humain</i> – publicado no Brasil em 1999 com o título <i>O Fator Humano</i>
Observação da fase	Nesta fase, o autor destaca as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto do trabalho, bem como as estratégias para manter a saúde e evitar o adoecimento. No anexo ao livro <i>Loucura do Trabalho</i> , o autor divulga uma retrospectiva analítica de 12 anos da primeira edição, com uma reviravolta epistemológica, com resultados de estudos desenvolvidos entre 1980 e os primeiros anos da década de 90, na qual foi divulgado o nascimento da PDT.		
<b>Fase 4 - Mudanças metodológicas da PDT, período compreendido entre o final dos anos 90 até os dias atuais</b>			
Período	Autor	Obras	
1998	Christophe Dejours	livro	<i>Souffrance em France</i> – publicado no Brasil em 1999 com o nome <i>Banalização da Justiça Social</i>
2000	Christophe Dejours	livro	<i>Travail: usure mentale – Trabalho: desgaste mental</i> prefácio da 13ª edição
2000	Christophe Dejours	livro	<i>Addendum – Nouvelles formes d'organisation du travail et lésions par efforts répétitifs (LER): approche par la psychodynamique du travail – Adendo – Novas formas de organização do trabalho e lesões por esforço repetitivo (LER): abordagem psicodinâmica para o trabalho</i>
2003	Christophe Dejours	livro	<i>L'évaluation du travail à l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation</i> – publicado no Brasil em 2008 com a organização de Sznelwar e Mescia com o nome de <i>Trabalho, Tecnologia e Organização: Avaliação do Trabalho Submetida à Prova do Real - Crítica aos Fundamentos da Avaliação</i>
2009	Christophe Dejours e Florence Bègue	livro	<i>Suicide Et Travail: Que Faire?</i> - publicado no Brasil em 2010 com o título <i>Suicídio no trabalho: o que fazer?</i>
2012	Christophe Dejours	coleção	<i>Travail vivant</i> , traduzido no Brasil, no mesmo ano, com o título <i>Trabalho vivo</i> em dois tomos: um com o título <i>Sexualidade no Trabalho</i> e o outro <i>Trabalho e emancipação</i>
2017	Christophe Dejours	livro	<i>Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos</i> publicado na França e no Brasil no mesmo ano
Observação da fase	Nesta fase, o foco não é mais no prazer e sofrimento ou apenas o enigma da normalidade em si, mas no modo como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e o uso de estratégias ocasionado pelas novas formas de organização do trabalho. Há destaque para as novas patologias do trabalho como a banalização do sofrimento, o assédio moral, a exclusão do trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo e o suicídio. Com isso propõem-se uma nova forma metodológica em desenvolvimento, denominada clínica psicodinâmica do trabalho, que tem a pretensão de alcançar a mudança da organização do trabalho e o engajamento com a luta dos trabalhadores pela saúde mental.		

Fonte: Adaptada de SOLDERA, 2016; SILVA, 2021.

Observa-se, a partir do Quadro 3, que, na trajetória das obras de Dejours, até o início da década de noventa, o enfoque se encontrava voltado para a busca pela normalidade e a compreensão da dinâmica de prazer e sofrimento, bem como a busca por estratégias de defesa para manter a saúde e evitar o adoecimento. Já na quarta fase, é enfatizada a inovação metodológica da Clínica do Trabalho que corresponde ao método Clínica Psicodinâmica do Trabalho – (CPDI) e que pretende ampliar a escuta sensível da subjetividade do sujeito. Para isso, pauta-se em uma prática de compromissos éticos, sociais e políticos, que busca o envolvimento afetivo entre o pesquisador e o trabalhador, com a pretensão de alcançar a mudança da organização do trabalho, por meio do engajamento dos profissionais pela saúde mental (BUENO; MACÊDO, 2012).

Ainda na quarta fase, com a edição do livro *Banalização da injustiça social*, Dejours (2005) critica o individualismo que existe no mercado de trabalho capitalista, além de estender sua censura para a globalização e a competitividade, os quais rotula como métodos cruéis de dominação, que se amplificam para fronteiras além da organização do trabalho. Nesse mesmo estudo, o autor compreende que os trabalhadores contemporâneos só sobrevivem ao mercado de trabalho se superarem a si próprios, pois, na visão do autor, trabalhar não é um ato isolado, é, antes de tudo, conviver, viver experiências, enfrentar o real e construir um significado.

Podem-se destacar, também, na quarta fase, os livros: *Trabalho, Tecnologia e Organização: avaliação do trabalho submetido à prova real: críticas aos fundamentos da avaliação* (DEJOURS; SZNELWAR; MASCIA, 2019), - obra em que o autor censura os modelos atuais de avaliação e propõe a utilização de uma avaliação consciente e proveitosa para todos – e, ainda, *Suicídio no Trabalho: o que fazer ?* (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Nesse livro da quarta fase, o autor repensa a metodologia utilizada até o período, apresentando diversas observações clínicas sobre um determinado caso e apresenta diversos outros casos clínicos visando entender o que está acontecendo no contexto laboral.

Por fim, é publicado o livro *Trabalho Vivo* com dois volumes que envolvem o trabalho, emancipação, corpo e sexualidade. No primeiro volume, é apresentado o conceito de trabalho vivo, sendo aquele tipo de trabalho capaz de estimular o indivíduo a fazer um movimento de resgate na busca de seus desejos, utilizando de sua inteligência prática, o que possibilita o seu desenvolvimento subjetivo (DEJOURS, 2012a).

Já no segundo volume, o autor debate a importância do trabalho para a atual forma de organização social, demonstrando como ele pode contribuir positiva ou negativamente para a

vida do sujeito, destacando-se os aspectos a seguir: a cooperação, a importância de espaços coletivos de discussão, o individualismo, o respeito, os princípios democráticos entre outros (DEJOURS, 2012b).

Nos levantamentos teóricos para elaboração deste trabalho, foram identificados dois estudos recentes que abordavam o contador com base na PDT. Contudo, os enfoques estavam direcionados especificamente ao contexto privado. Por esse motivo relacionado à falta de trabalhos que abranjam contadores públicos brasileiros, a condução teórica do trabalho utilizará, além destes dois estudos voltados para o o segmento contábil privado, outras pesquisas relacionadas a segmentos profissionais distintos, nos quais sejam identificadas características similares ao contexto do estudo, que possam ser aplicadas ao desempenho dos contadores públicos federais e, desse modo, sirvam de lastro teórico para a evolução da pesquisa, ajudando a responder aos objetivos formulados.

A partir dessa apresentação evolutiva da PDT, na próxima seção, são apresentadas as principais definições sobre o trabalho evoluindo até o ponto de vista da teoria PDT, além de serem abordados os conceitos sobre o contexto do trabalho, a organização do trabalho, trabalho prescrito e trabalho real.

### **1.5 Trabalho, contexto do trabalho e organização do trabalho**

Para se compreender o que é organização do trabalho, inicialmente, torna-se importante conhecer os conceitos e significados atribuídos à palavra trabalho, que etimologicamente, conforme apresenta Cunha (2010), decorre do termo em latim *tripalium*, um instrumento de tortura e que dá ideia de um tipo de sofrimento.

Em um posicionamento histórico, Bendassolli et al. (2010) afirmam que, na tradição greco-romana, o trabalho consistia em desempenho de atividades voltadas para a manutenção da sobrevivência, considerado como uma condição de desonra quando realizado para outro indivíduo, em que existia uma relação de dependência como o pagamento de salário, algo inconcebível para a sociedade da época.

Por outro lado, no entendimento de filósofos como Aristóteles, o trabalho era tido como uma condição que roubava do homem a liberdade e o tempo. Também nesse período, já ocorria a distinção entre os profissionais: havia os camponeses, que dependiam de outros homens para sua sobrevivência e, ainda, os artesãos, que possuíam ideais de autossuficiência,

o que se entendia como basilar para o sentimento de liberdade, algo tão valorizado no mundo antigo (BENDASSOLLI et al., 2010).

Ainda no contexto histórico, Bendassolli et al. (2010) asseguram que, no período da Revolução Industrial, em conjunto com o estabelecimento do sistema capitalista, aconteceram modificações na estrutura do trabalho. Ele migrou de uma condição artesanal, na qual a execução do trabalho podia ser considerada uma extensão do corpo trabalhador ou ainda uma expansão da criatividade humana, para um modelo de tarefas mecanizadas.

As atividades mecanizadas vieram a atribuir novos significados à palavra trabalho entre os quais: o meio para a produção de valor econômico, fonte de sentido da vida, expressão de responsabilidade e estabelecimento de condutas de relacionamento e organização social.

De acordo com Rohm e Lopes (2015), a partir da Revolução Industrial, o trabalho passou a ser compreendido como uma conduta humana que tem por objetivo realizar, converter ou conquistar algo.

Com essa nova visão do trabalho baseada na lógica do consumo, o trabalho passou a ter como propósito proporcionar aos trabalhadores o acúmulo de bens atribuídos ao seu esforço através de um ideário de sucesso e retorno financeiro sem o foco no bem-estar.

Dejours (2004a) conceitua trabalho como o conjunto de atividades desempenhadas tanto por homens como por mulheres, que foram planejadas por terceiros não executores, com a finalidade de realização de um processo produtivo, que visa atender ao que foi prescrito em normas e regulamentos. Entretanto, para atingir os propósitos de sucesso da organização, são necessários ajustes e concessões individuais e coletivos como autonomia e criatividade dos envolvidos. Essas adaptações não aparecem expressas em manuais elaborados pela organização do trabalho prescrita. Desse modo, o conceito instituído ao trabalho tem como preocupação referendar que trabalho é, por definição, uma atividade humana, pois ele é atribuído exatamente na insuficiência existente na lacuna entre a tecnologia e as máquinas.

Na publicação do livro *A Loucura do Trabalho* de Dejours (1987), são apresentadas e discutidas abordagens inovadoras para a época, que, além de trazerem muitas conclusões, também puderam descortinar pensamentos a respeito das possíveis consequências decorrentes do trabalho, principalmente na forma como se encontrava organizado, vide a saúde psíquica dos trabalhadores.

Partindo do ponto de vista apresentado por Dejours e Molinier (2004), o trabalho poderia ser considerado tanto como fonte de prazer como de sofrimento, enquanto que o

sentimento de frustração na busca do prazer e da perfeição poderia ser considerado como uma fonte de motivação que origina o sofrimento na execução do trabalho.

Para Dejours (1987), o sofrimento revela-se como o confronto apresentado entre o limite físico do indivíduo e as dificuldades na condução das atividades laborais, bem como pelo abatimento decorrente das frustrações e medos por que esse trabalhador se encontra acometido, que o tornam refém das rotinas cotidianas.

Baseado em Freitas, Augusto e Mendes (2014, p. 37–38), o contexto de trabalho representa o cenário em que são produzidas “as significações psíquicas e a construção de relações intersubjetivas, designadas relações socioprofissionais, possibilitadas pelas condições do trabalho e mediadas pela organização do trabalho”. Esse contexto favorece o fortalecimento da singularidade dos indivíduos. Dessa forma, o contexto do trabalho, compreendido em suas três dimensões: condições de trabalho, relações sociais de trabalho e a organização do trabalho, influenciam o prazer e o sofrimento, que são elementos constitutivos da subjetividade apresentada no labor.

As condições de trabalho referem-se aos elementos estruturais como infraestrutura, apoio e práticas administrativas, que dizem respeito ao ambiente físico, condições sanitárias, de higiene, segurança entre outras (FERREIRA; MENDES, 2003).

Segundo Ferreira e Mendes (2003), as relações sociais de trabalho referem-se às relações socioprofissionais, presentes no contexto laboral, ao envolvimento com os superiores e demais membros de equipes, além daquelas estabelecidas com os usuários finais e consumidores. Desse modo, a forma como trabalho se encontra disposto, seu conteúdo e os vínculos que se instituem no ambiente laboral, não raro, levam a situações de incômodo que, em certas ocasiões, influenciam o desempenho das atividades, provocando um contexto de sofrimento aos profissionais envolvidos (LAVNCHICHA, 2015).

E quanto à organização do trabalho, a mesma pode ser entendida, de acordo com Dejours (1987), como o ambiente de preparação real das tarefas. A organização do trabalho possui como dimensões: os valores estabelecidos, as relações interpessoais, a dominação ou a cooperação, o jeito de se comunicar e a coordenação do trabalho. Também são abrangidas pelas dimensões da organização do trabalho: a divisão do trabalho e a divisão dos homens. A divisão do trabalho compreende a distribuição de tarefas, que é subdividida pelo trabalho prescrito e pelo modo operatório como essas tarefas devem ser executadas pelos trabalhadores. O modo operatório pode ser representado através da: repartição das tarefas, sua cadência e ritmos de execução. Já a divisão dos homens é constituída pela distribuição das responsabilidades, dos comandos e controles além dos níveis hierárquicos necessários para a

realização do trabalho real, ou seja, a divisão dos homens ocorre no próprio momento da execução das atividades pelo profissional, com o engajamento indispensável bem como pela engenhosidade despendida no labor, visando ao cumprimento da tarefa prescrita (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Com essa mesma percepção, Mendes e Araújo (2011) delimitam o tema e agregam o sentido de organização do trabalho como: a divisão do trabalho, a produtividade esperada, o conjunto de normas e controle de uma organização, os tempos e os ritmos, além dos tipos de gestão, seus conteúdos e as características das tarefas desempenhadas

Partindo desse entendimento, nota-se que a organização do trabalho se apresenta diante do processo de envolvimento psíquico do trabalhador, na *práxis*, que decorre, principalmente, da criatividade e da descoberta, que surgem no intervalo entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Esse contexto da organização do trabalho foi apresentado, inicialmente, pela ergonomia da atividade, na década de cinquenta, no livro *L'analyse du travail* de Ombredane e Favergé (1958), vindo a denotar a necessidade de conhecer os requisitos do prescrito e do real com o objetivo de se avaliar a forma técnica como o trabalho deve ser realizado. Posteriormente, a PDT, por Dejours e Jayet (1994), adota os conceitos de prescrito e real como pressupostos fundamentais da teoria, como objetivo de suprir a lacuna existente entre os conceitos, em que seja possível gerar sofrimento através de estratégias de mediação (FERREIRA; BARROS, 2002).

Nesse contexto, o trabalhador consegue optar por estratégias para supressão de equívocos e para superação de possíveis contingências que surjam na realização do trabalho efetivo - que possam exceder os limites das recomendações típicas da organização do trabalho para se instituir o trabalho real (DEJOURS, 2004b).

Dejours (2004c, p. 31) constata que “ O avanço tecnológico e as novas organizações do trabalho não trouxeram o fim do trabalho penoso; ao contrário, acentuaram as desigualdades e a injustiça social” e, através dessas constatações, apareceram novas formas de sofrimento qualitativamente mais complicadas e sutis, principalmente pelo ponto de vista psíquico. Sob esse prisma, os pensamentos do idealizador da PDT se coadunam com os de Hannah Arendt (2007), com relação à crença sobre a redução do trabalho no ambiente moderno, que, na verdade, se trata de um esforço frequente e exaustivo com um singular objetivo da sobrevivência, pois o sofrimento é algo inerente ao trabalho (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014b). Diante disso, é importante comentar sobre as principais considerações acerca do binômio trabalho real e trabalho prescrito descritos na Psicodinâmica do trabalho.

Trabalho prescrito pode ser entendido como o conjunto de deliberações necessárias, apresentadas aos profissionais pelos gestores, para o cumprimento de suas atividades de trabalho. Preliminarmente, para prescrever o trabalho, o gestor imagina como deve acontecer a atividade a ser executada, sendo esse processo conceituado como trabalho teórico. Neste momento, é elaborado um conjunto de prescrições que tem o nome de tarefas, sendo também estabelecida a característica do profissional compatível para execução desse conjunto de tarefas (VIEIRA; MENDES; MERLO, 2013).

Também se pode definir o trabalho prescrito como uma extensão fundamental ao direcionamento e à proteção do trabalhador na realização do trabalho e pode ser representada pela divisão do trabalho, suas rotinas, as normas necessárias, o tempo, as metas a serem atingidas e todos os elementos que balizem o trabalhador na condução de suas tarefas. Esse dimensionamento do trabalho cria parâmetros de desempenho que servem para fiscalizar a realização das tarefas, originando ou o reconhecimento da performance do trabalhador ou sendo um elemento de avaliação punitiva (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020; GUÉRIN, 2001).

Dejours, Sznelwar e Mascia (2019) destacam que as prescrições, por mais peculiares que sejam, não devem, em qualquer circunstância, descrever o trabalho disposto em atos; pois essas prescrições não conseguem, em qualquer contexto, definir as imprevisibilidades e subjetividades decorrentes da execução do trabalho real, ou seja, tendem a ser desconexas das necessidades e dos anseios das pessoas e das atividades reais de trabalho.

Dejours (2006) enfatiza que a condição mais marcante do trabalho são os acontecimentos inesperados, provenientes da organização do trabalho, do próprio profissional, ou de colegas, ou mesmo de superiores e de clientes. Desse modo, mesmo em um trabalho bem concebido e conduzido, com instruções claras, é quase impossível atingir o que é determinado no projeto da tarefa.

Pode-se dizer que o trabalho real, também descrito como atividade, é a maneira produzida pelo profissional para suportar as situações reais que ocorrem no ambiente laboral. Estas situações reais laborais são formadas pelas relações pessoais dos profissionais com as condições disponibilizadas pela organização e as pessoas integrantes do processo laboral, ou seja, é a dimensão da própria ação que é capaz de estimular a subjetivação do trabalhador (COSTA, 2013). Entende-se como subjetivação o processo de constituição de sentido, que é idealizado a partir da relação do profissional com a sua realidade do trabalho, descrito na forma de pensar, sentir, agir individual ou coletivamente (FERREIRA, 2011).

Assim, os profissionais envolvidos nas tarefas contornam as normas, os regulamentos, os procedimentos e as ordens estabelecidas pela organização do trabalho de uma maneira própria e ajustada a conformidades pré-estabelecidas, com a finalidade de atingir resultados, sem ser fiéis ao cumprimento das prescrições burocráticas e sistêmicas, às quais as organizações se encontram submetidas (DEJOURS, 2006). Do mesmo modo, o trabalho real é considerado como a pressuposta inviabilidade do cumprimento à risca de todas as prescrições, procedimentos e orientações determinadas pela organização do trabalho, em detrimento de uma atividade manifestada pela experiência e conhecimento do próprio trabalhador, para a execução de uma tarefa e o atingimento dos resultados (LANCMAN, 2004).

Portanto, entende-se que, durante a realização de uma tarefa (necessariamente prescrita), utilizando-se de sua inteligência prática, o profissional é o agente mais qualificado para realizar uma avaliação crítica sobre as reais condições apresentadas pela organização para a execução daquela tarefa. Em outras palavras, segundo Brito (2008, p. 453):

trabalho real (atividade), pode-se dizer que é aquilo que é posto em jogo pelo(s) trabalhador(es) para realizar o trabalho prescrito (tarefa). Logo, trata-se de uma resposta às imposições determinadas externamente que são, ao mesmo tempo apreendidas e modificadas pela ação do próprio trabalhador.

Assim, nesse horizonte originário da ergonomia e destacado na Psicodinâmica do trabalho por Dejours (2004b, p. 66), “o trabalho é criação do novo, do inédito. Ajustar a organização prescrita do trabalho exige a disponibilidade da iniciativa, da inventividade, da criatividade e de formas de inteligência específicas”. Logo, nessa perspectiva, surge a inteligência prática do trabalhador. Entretanto, através dessa inteligência desenvolvida pelos trabalhadores, deve haver coordenação para que não sejam provocadas incoerências e contradições. Para tanto, é preciso cooperação, pois segundo Dejours (2004b, p. 67), “cooperação é um grau suplementar na complexidade e integração da organização do trabalho.”

Portanto, o ato de trabalhar não é reduzido a uma atividade objetiva, ou seja, trabalhar não seria apenas produzir. O trabalho tende a ser o meio pelo qual o sujeito se constitui e, através desse processo, transforma-se a si próprio. Desse jeito, o trabalho é considerado como elemento indispensável para o processo de apresentação do sujeito, bem como a construção de sua saúde (DEJOURS, 2007; FERREIRA, 2011).

Após serem apresentadas as principais considerações sobre o binômio trabalho prescrito e o real, a seção seguinte apresentará as principais discussões teóricas sobre prazer e sofrimento no trabalho e seus principais fatores.

## 1.6 Prazer e sofrimento no trabalho

Dejours (1994), em suas investigações, começa a identificar como os indivíduos reagem ao sofrimento e, mesmo assim, continuam a trabalhar; questiona se esse seria um ato de reprimir seus próprios sentimentos, e por que esses indivíduos reagem de forma tão singular diante de condições adversas. Essa aparente naturalização do sofrimento leva ao pensamento de que as condições de trabalho, de alguma forma, são invariáveis, ou que os trabalhadores envolvidos não possuem poder capaz de modificá-las. Essa situação é, curiosamente, chamada de enigma e, como tal, o autor procurou, de alguma forma, desvendar esse aparente estado de normalidade que acomete esses profissionais.

De acordo com Dejours et al. (1994), esse estado de normalidade pode ser traduzido pelo equilíbrio psíquico entre a insatisfação apresentada no trabalho patogênico e as defesas psíquicas, desenvolvidas pelos trabalhadores a fim de conviverem com situações adversas no seu contexto profissional.

Segundo Dejours (2004b, p. 53), “ao propor a normalidade como objeto, a PDT abre caminho para perspectivas mais amplas, que como vemos não abordam apenas o sofrimento, mais ainda, o prazer no trabalho: não somente o homem, mas o trabalho [...]”. Ou seja, o autor desloca seu olhar, no sentido de que a normalidade poderia não ser apenas um caso aparente, mas sim fruto das relações dialéticas entre o sofrimento e o prazer, e conexas entre o homem e o trabalho. Tal percepção levou Dejours a conjugar essa nova perspectiva com o conhecimento já existente e acumulado, estabelecendo assim uma nova disciplina conhecida, atualmente, como PDT.

Os autores Ferreira e Mendes (2001) atribuem uma relação direta entre a organização do trabalho e a dimensão de prazer e sofrimento do trabalhador, isso porque a exteriorização apresentada no ambiente profissional confirma a influência desses fatores na parte física, psicológica e social do trabalhador. Então, todos os fatores como regras, execução de tarefas, tempos, ritmos e outros inerentes à organização do trabalho impactam na condição psíquica do trabalhador, o que resulta nas vivências de prazer e sofrimento (DARIO; LOURENÇO, 2017).

A Psicodinâmica do Trabalho busca difundir as conexões dinâmicas existentes entre a organização do trabalho e os procedimentos subjetivos apresentados nos fatores que levam ao prazer e ao sofrimento do profissional na condução de suas atividades laborais.

Além disso, permite ainda perceber como esses trabalhadores são capazes de sustentar uma estabilidade psicológica, apesar de conviverem com situações conflitantes no contexto do trabalho (CHANLAT, 2008; DEJOURS, 1987).

Em consonância com os estudos de Ferreira e Mendes (2003), prazer e sofrimento constituem-se em um constructo único e indissociável, decorrente das condições subjetivas dos profissionais, que são compartilhadas de forma coletiva no ambiente laboral e podem ser influenciadas pelas próprias ações empregadas por eles para sustentar a saúde em suas atividades cotidianas.

Dessa maneira, pode-se considerar como uma das mais expressivas contribuições subsidiadas pela PDT o entendimento entre as dimensões psíquicas – que envolvem o alcance do prazer impedindo o sofrimento – e a dimensão coletiva do trabalho (MENDES; MULLER, 2013; NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018).

De acordo com Nascimento e Dellagnelo (2018, p. 143), em oposição a um ponto de vista que entende que a organização do trabalho é alicerçada “a partir de uma busca de controle de situações cotidianas, o olhar da PDT extrapola aspectos físicos, alcança as relações interpessoais, a subjetividade, e a dinâmica intersubjetiva, mobilizada pelo trabalho”. Ainda nesse contexto apresentado por Nascimento e Dellagnelo (2018, p. 143), é entendido pelos autores que, “para a PDT, a organização do trabalho diz respeito: à divisão de tarefas, e dos homens; normas e regras, exigências técnicas, tempos e ritmos, relação com pares, chefias e clientes, riscos, responsabilidade e estilos de gestão”.

### 1.6.1 Sufrimento no trabalho

O sofrimento, segundo Ferreira e Mendes (2003, p. 53), “é uma condição, muitas vezes inconsciente, individual e/ou compartilhada por um grupo de trabalhadores, de experiências dolorosas, como angústia, medo, insegurança, provenientes de conflitos e de contradições[...]”. Brant e Minayo-Gomes (2004) reconhecem que o sofrimento não é manifestado de forma singular a todos os trabalhadores, mesmo quando sujeitos às mesmas condições adversas na organização do trabalho, ou seja, o que pode ser sofrimento para um indivíduo, pode não ser para os demais, sendo inclusive fonte de prazer. Isso porque cada pessoa tem sua trajetória de vida, seus antecedentes, enfim, sua subjetividade, que se apresenta nas suas relações sociais no ambiente profissional.

De acordo com Ferreira (2011), o sofrimento acontece a partir do momento em que o trabalhador se sente incapaz de sentir prazer e, ao mesmo tempo, de mobilizar-se para encarar as ocorrências desse sofrimento no trabalho.

Pela ótica de Dejours (2004f, p. 28), o sofrimento pode ser compreendido não apenas como uma decorrência com o real; ele é, ao mesmo momento, defesa da subjetividade com ligação ao mundo, na busca de circunstâncias para agir sobre esse ambiente, objetivando converter esse sofrimento e encontrar o meio que permita superar a resistência do real.

O sofrimento é, também, um ponto de partida. Nesta experiência se concentra a subjetividade. O sofrimento se torna ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele (DEJOURS, 2004f, p. 28).

Ferreira e Mendes (2003), em seu trabalho junto aos Auditores Fiscais da Previdência Social, asseveram que o sofrimento ocorre em grande parte das relações de trabalho e que não se constitui em uma condição patológica, pois pode ser amenizado ou, até mesmo, transformado. Possui papel significativo na ampliação da tenacidade e na consolidação da identidade pessoal, entretanto, o sofrimento não pode ser eliminado e se encontra no limiar entre a saúde e a doença mental.

Dejours (2012a, p. 366) salienta que “trabalhar não é apenas produzir, é também transformar a si mesmo”, o que pode gerar conflitos resultantes da confrontação do próprio indivíduo, portador de expectativas e de uma biografia própria preexistente, com circunstâncias de trabalho que ocorrem alheias à vontade do trabalhador. Assim, o resultado proveniente dessa confrontação é a geração do sofrimento, que decorre da condição psíquica e exclusiva do sujeito. Deste modo, pode-se dizer que os problemas derivam do antagonismo entre as necessidades pessoais pela busca do prazer e da realização de desejos do indivíduo e as expectativas organizacionais em relação às suas metas institucionais e à adaptabilidade do trabalhador a um modelo prescrito (DEJOURS, 2007).

Neste sentido, Moraes (2013, p. 416) estabelece que, quando o trabalhador se defronta com o espaço existente entre o trabalho prescrito e o real, surge o sentimento de fracasso e vivencia o sofrimento do “não saber fazer” e que, exatamente nesse ponto, o indivíduo se apresenta de forma passiva, colocando em questão a sua experiência e a sua identidade no “saber fazer”.

Nesse processo existente entre o trabalho prescrito e o real, pode surgir a criatividade decorrente de mobilização do próprio trabalhador na busca de soluções que subvertam o sofrimento e ultrapassem os obstáculos do intervalo apresentado na organização do trabalho prescrito e real. Logo, os profissionais, em troca, esperam ter um retorno em forma de

reconhecimento, o que desenvolve o sentido de identidade funcional e apresenta ganhos na condição de subjetividade do trabalhador (DEJOURS, 2004d).

Entretanto, uma organização do trabalho que não concede aos seus profissionais a possibilidade de manifestação de sua criatividade, por meio de sua engenhosidade, que subverte a prescrição na forma de contribuição, leva esses trabalhadores ao sentimento de frustração, por serem impedidos de transformar o sofrimento em inovação; deste modo, os trabalhadores buscam estratégias de defesa para não sucumbirem a doenças provenientes do sofrimento patogênico (DEJOURS, 2004d; MORAES, 2013).

De acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), o sofrimento patogênico surge quando todas as chances de adequação ou ajustamento à organização do trabalho pelo indivíduo, para colocá-la em conformidade com seus anseios, já foram esgotadas, nessa relação profissional-organização. Em outras palavras, Dejours e Abdoucheli (1994, p. 137) citam que “quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou sentimento de impotência” ocorre o sofrimento patogênico e, dessa forma, emerge a devastação do equilíbrio psíquico do profissional, levando-o lentamente para uma situação de descompensação mental ou para uma doença.

Para Tschiedel e Monteiro (2013), o sofrimento no trabalho não é uma situação evitável, portanto, o profissional está sujeito a condições inesperadas que podem levá-lo à situação de fracasso e incapacidade, gerando o sofrimento. Nesse sentido, Dejours (2012a) apresenta como temores que assombram os indivíduos decorrentes do fracasso e contribuem para o seu sofrimento: as contraordens advindas de seus gestores, o autoritarismo de seus líderes, a falta de comprometimento dos colegas de trabalho na execução das tarefas e, principalmente, as pressões excessivas por resultados que exigem o aumento do ritmo de trabalho e a adoção de horários extraordinários, podendo ocasionar acidentes de trabalho

Lourenço, Ferreira e Brito (2013) mencionam que o trabalho pode ser observado sob uma forma negativa quando associado ao sofrimento, o que pode ocorrer na vida de profissionais de diversas áreas de atuação e níveis hierárquicos de organizações de todos os segmentos econômicos e de tamanhos variados.

Como tal, o trabalho necessita ser avaliado considerando o momento em que o mercado se apresenta, sendo tal ambiente submetido a realizar reestruturações que acarretam extrema sobrecarga de trabalho pela escassez de empregos, além de um cenário composto pela falta de atrativos na carreira, vide condições laborais fragilizadas e salários meritocráticos, entre outros fatores presentes na realidade de vida dos profissionais, que

permanecem em constante luta pela manutenção de sua empregabilidade, à custa do seu próprio sofrimento individual.

Ferreira e Mendes (2001) entendem que o sofrimento também seja frequente quando é subutilizado o potencial criativo e técnico dos trabalhadores, em ambientes de rigidez hierárquica, com elevado número de procedimentos burocráticos, com ausência de padronização de procedimentos nas atividades desempenhadas, excesso de ingerências de cunho político nas tarefas, informações centralizadas, e que não promovam a participação dos funcionários na tomada de decisões e a boa relação psicoafetiva entre os profissionais.

Já Amaral, Borges e Juiz (2017), no estudo realizado sobre os docentes públicos federais, destacam como fatores de sofrimento entre esses profissionais: a falta de infraestrutura das organizações do trabalho, os conflitos interpessoais, o mal-estar ocasionado pela forma como é conduzida a gestão e, como um achado interessante dessa pesquisa, a sobrecarga sobre os professores decorrente de tarefas administrativas que são desconexas às funções de docência.

Hoffman *et al.* (2017) estudaram os riscos do adoecimento no magistério superior através da percepção dos docentes da Universidade Federal de Santa Maria e identificaram que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm legitimado o sofrimento desses profissionais, haja vista a revolução informacional, as inovações tecnológicas e as políticas públicas decorrentes do gerencialismo, que privilegia a expansão e a valorização do desempenho. Além disso, as alterações do mundo do trabalho descritas por Hoffman *et al.* (2017) levam à sobrecarga de trabalho e a um ambiente de extrema concorrência entre os profissionais, inclusive sobre o aspecto de gênero, fatos que sobrevieram além do segmento do magistério superior, sendo extensivo a todo o serviço público.

Leles e Amaral (2018) apresentam, no trabalho realizado com os técnicos administrativos de uma universidade pública federal, fatores de sofrimento específicos da área de apoio administrativo, segmentados pelas dimensões de contexto, entre as quais: inadequação das condições de trabalho como ambientes mal iluminados e falta de instalações adequadas.

Ainda nos estudos de Leles e Amaral (2018), são destacadas condições sobre a organização do trabalho como: forma autoritária de gestão com hierarquia verticalizada; excesso de procedimentos burocráticos; políticas de cargos e salários inadequadas; indicação política de gestores que não possuem as qualificações necessárias para o exercício das funções; comunicação unilateral; rotina de atividades sem desafios; falta de autonomia dos profissionais; escassez de mão de obra que leva à contratação de trabalhadores terceirizados

que atuam com salários e condições menos favoráveis em comparação aos servidores que executam as mesmas tarefas, causando condições incômodas entre as categorias profissionais, vide a assimetria de benefícios.

E Leles e Amaral (2018), em sua pesquisa, também observam a ambiguidade de papéis decorrentes da falta de nexos entre as capacitações realizadas e as atividades desempenhadas. E, mesmo nas relações socioprofissionais, constatou-se, no estudo, o sentimento de inferioridade dos técnicos administrativos perante os profissionais do magistério, a subutilização das competências dos profissionais, sem valorizar os aspectos criativos dos indivíduos e estabelecendo a falta de identificação dos profissionais com o trabalho.

Freitas, Augusto e Mendes (2014b) perceberam como fatores de sofrimento, nos estudos realizados em uma fundação pública federal de pesquisa, que os trabalhadores, em sua maioria, não participam das decisões. Desse modo, os profissionais são tolhidos de contribuir com a sua experiência e seu saber fazer, o que os priva de qualquer manifestação de autonomia.

Além disso, a organização do trabalho possui uma cultura extremamente rígida, hierarquizada, burocrática, com um formato de trabalho inflexível, que mantém um modelo de execução das tarefas extremamente repetitivo e priva os profissionais de qualquer possibilidade de mudança. Devido a isso, não é observado, no estudo, o sentimento de realização profissional entre os trabalhadores, mas sim, condições deletérias de sobrecarga de trabalho.

Também foram encontradas, no estudo de Freitas, Augusto e Mendes (2014b), práticas gerencialistas, que incentivam a política de avaliação de desempenho e a coerção sobre os servidores novos, obrigando-os a acatar tudo que venha das instâncias superiores sem qualquer questionamento, condicionando-os a condições de sofrimento.

De modo análogo, foram identificadas condições de trabalho insatisfatórias com uma área de suporte de TI (tecnologia da informação) deficiente, instalações e equipamentos inadequados e falta de investimentos institucionais em ergonomia. E, da mesma forma, não foi detectado qualquer espaço para fala dos profissionais nem foi observada uma comunicação unilateral por parte da gestão. Percebeu-se, também, um grande abismo nas relações de confiança entre técnicos e supervisores, em um contexto em que os trabalhadores vivem em constante medo, pressionados por resultados e sem qualquer perspectiva de qualidade de vida, sendo reféns da estabilidade funcional por serem servidores públicos.

Em estudos realizados nas universidades públicas, como os de Bedin, Fontes e Braatz (2020), são apresentados fatores de sofrimento, decorrentes das inadequações dos espaços físicos e dos equipamentos destinados aos profissionais designados para exercerem as funções de fiscais de contratos de terceirizações. São eles: a inexistência de padronização de procedimentos para o cumprimento das tarefas, a falta investimento em treinamentos adequados, que propiciem segurança aos trabalhadores no desenvolvimento de suas funções.

Ainda nesse exemplo, os profissionais designados como fiscais de contrato, nas universidades públicas da pesquisa, convivem com a escassez de mão de obra, que os leva à sobrecarga de trabalho pelo conflito de papéis decorrente do desempenho simultâneo de dois ou mais papéis distintos. A pressão por resultados, em um ambiente de comunicação unilateral exercida pela gestão, o total desequilíbrio na divisão das tarefas atribuídas aos profissionais, a ausência de clareza necessária entre o exercício das funções e as normas que as regulam, geram um ambiente ambíguo, que ocasiona transtornos aos profissionais e os levam à inadequação entre a vida profissional e familiar (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020).

Nas avaliações de Martins e Honório (2014), são abordados os fatores que levam ao sofrimento de docentes vinculados a instituições privadas de ensino superior, em Minas Gerais. É percebido, entre o universo de entrevistados, que as maiores incidências de sofrimento ocorrem devido às mudanças no mundo do trabalho, que passam a exigir a adoção de processos de avaliação de desempenho, agregadas a políticas coercitivas que privam o profissional de sua autonomia. Isso leva-os a condições de relacionamentos interpessoais conflitantes e à sobrecarga de trabalho exigida para acompanhar um mercado educacional competitivo entre as instituições. Desse modo, observa-se a manutenção de uma gestão rígida e controladora sobre os docentes para atingir as novas exigências profissionais.

Tschiedel e Monteiro (2013) destacam as condições precárias de trabalho, principalmente nos materiais e equipamentos oferecidos para execução de suas tarefas e a dificuldade em se estabelecer um bom relacionamento entre as profissionais envolvidas no contexto profissional. Apresentam como ênfase das condições de conflito o grande número de boatos maledicentes ocorridos na organização. Além disso, a escassez de pessoal, a falta de programa de aperfeiçoamento e a ausência de um plano de carreira podem ser consideradas, também, como fatores geradores de sofrimento no trabalho desenvolvido pelas agentes penitenciárias do Rio Grande do Sul.

No estudo singular de Bottega e Merlo (2010), sobre os educadores sociais de adolescentes em situação de rua, são apontados fatores que levam ao sofrimento nas

condições de trabalho desses profissionais, mas que não são exclusivos dessa categoria de trabalhadores, pois podem atingir outros segmentos profissionais. São destacados, nesse estudo, fatores como: a falta de comprometimento dos colegas de trabalho com suas atribuições - ocasionando desestruturação psicoafetiva entre os envolvidos -: falta de articulação entre os conceitos teóricos e a prática cotidiana, o que acarreta, para os referidos trabalhadores, conflitos nas relações interpessoais e inadequação entre a vida profissional e familiar, estendendo-se ao distanciamento social desses indivíduos.

Já em estudos como os de Saraiva (2019), são abordadas as condições de sofrimento nos profissionais de contabilidade do setor privado, em que foram identificados como fatores desse sofrimento: a falta de autonomia na relação profissional entre os contadores e seus contratantes para fins de tomada de decisão; as sucessivas alterações normativas; a pressão por apresentação de resultados com tempo insuficiente para realização das tarefas; o excesso de procedimentos burocráticos; a obrigação de atualização normativa contínua e o conhecimento diverso com profundidade; a falta de privacidade no ambiente profissional; as instalações e equipamentos inadequados para a prestação do serviço; o tempo despendido em atendimento e consultorias; a dificuldade em realizar tarefas mecânicas e burocráticas; a corrupção que permeia o segmento profissional e a incapacidade em lidar com pessoas, o que ocasiona a sobrecarga de trabalho.

Também são apresentados, no contexto do contador privado descrito por Saraiva (2019), a ambiguidade de papéis pela falta de clareza entre as funções desempenhadas e a diversidade de responsabilidades atribuídas a esses profissionais.

No Quadro 4, apresenta-se uma síntese dos fatores levantados na pesquisa que geram sofrimento, extraídos de estudos científicos que visam dar sustentação ao objeto da pesquisa em questão.

Quadro 4 - Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao sofrimento (continua)

<b>Fator</b>	<b>Fatores que levam ao sofrimento</b>	<b>Principais Autores</b>
<b>Sofrimento</b>	Gestão Autoritária	(LELES; AMARAL, 2018), (DEJOURS, 2012), (FERREIRA; MENDES, 2001), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (MARTINS; HONÓRIO, 2014),
	Contraordens de gestores	(DEJOURS, 2012)
	Possibilidade de acidentes de trabalho	(DEJOURS, 2012)
	Pressão por resultados	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Inadequação nas condições de trabalho – estrutura física	(TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013); (LELES; AMARAL, 2018), (BEDIN; FONTES, BRAATZ, 2020)

Quadro 4 - Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao sofrimento (continuação)

Fator	Fatores que levam ao sofrimento	Principais Autores
<b>Sufrimento</b>	Política de cargos e salários inadequada	(TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013), (LELES; AMARAL, 2018), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014),
	Inadequação entre vida pessoal e profissional	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (BOTTEGA; MERLO, 2010)
	Cultura organizacional que favorece atitudes antiéticas e permissivas em situações de injustiça	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (DARIO; LOURENÇO, 2017)
	Terceirizações e precarização dos serviços intermediários	(LELES; AMARAL, 2018),
	Imposição de demandas contraditórias sobre sua função original	(AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017)
	Falta de padronização de procedimentos	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (FERREIRA; MENDES, 2001)
	Má distribuição de tarefas	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Processos de avaliação de desempenho, Política de Coerção	(MARTINS; HONÓRIO, 2014), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (HOFFMAN <i>et al.</i> , 2017)
	Modelo organizacional gerencialista – pensamentos internos neoliberais	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Conteúdo das tarefas repetitivo	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Desestruturação das relações psicoafetivas com os colegas	(BOTTEGA; MERLO, 2010), (FERREIRA; MENDES, 2001)
	Excesso de procedimentos burocráticos-	(FERREIRA; MENDES, 2001), (SARAIVA, 2019), (LELES; AMARAL, 2018)
	Inabilidade de lidar com pessoas	(SARAIVA, 2019)
	Suporte de TI inadequado	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Inovações tecnológicas	(HOFFMAN <i>et al.</i> , 2017)
	Competição entre pessoas de gêneros diferentes	(HOFFMAN <i>et al.</i> , 2017),
	Corrupção que permeia o segmento profissional	(SARAIVA, 2019)
	Paternalismo e apadrinhamento político	(LELES; AMARAL, 2018)
	Falta de atrativos na carreira	(LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013)
	Centralização de informações	(FERREIRA; MENDES, 2001)
Falta de participação nas decisões	(FERREIRA; MENDES, 2001), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)	
Mudanças ocorridas no mundo do trabalho	(MARTINS; HONÓRIO, 2014), (HOFFMAN <i>et al.</i> , 2017)	
Escassez de mão de obra	(TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013); (LELES; AMARAL, 2018), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)	

Quadro 4 - Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao sofrimento (continuação)

Fator	Fatores que levam ao sofrimento	Principais Autores
<b>Sofrimento</b>	Sobrecarga de trabalho	(MARTINS; HONÓRIO, 2014); (SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017), (LELES; AMARAL, 2018), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (BEDIN, FONTES; BRAATZ, 2020), (SARAIVA, 2019), (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013); (HOFFMAN <i>et al.</i> , 2017)
	Despreparo de gestores indicados politicamente	(LELES; AMARAL, 2018),
	Falta de realização de treinamentos adequados e investimentos em políticas de desenvolvimento profissional	TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Falta de autonomia	(MARTINS; HONÓRIO, 2014); (LELES; AMARAL, 2018), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Pressão por resultados, ritmo acelerado e adoção de horário extraordinário para cumprimento de tarefas	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020),
	Falta de espaços de diálogo e de fala	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Abismos nos vínculos de confiança, distanciamento entre técnicos e supervisores	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Falta de envolvimento nas tarefas por membros da equipe de trabalho	(BOTTEGA; MERLO, 2010), (DEJOURS, 2012)
	Falta de ambientes propícios para exercer a criatividade	(LELES; AMARAL, 2018), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (FERREIRA; MENDES, 2001)
	Obrigação de conhecimento aprofundado e estudo continuado	(SARAIVA, 2019)
	Falta de articulação entre a teoria e a prática realizada	(BOTTEGA; MERLO, 2010)
	Comunicação Unilateral	(LELES; AMARAL, 2018), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Competições entre equipes	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Distanciamento de atividades familiares e sociais	(BOTTEGA; MERLO, 2010)
	Falta de políticas de RH significativas	(LELES; AMARAL, 2018)
	Práticas de gestão inadequadas e falta de organização administrativa	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Relacionamentos interpessoais conflitantes	(MARTINS; HONÓRIO, 2014); TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013); (BOTTEGA; MERLO, 2010); (LELES; AMARAL 2018)
	Rotina de trabalhos sem desafios	(LELES; AMARAL, 2018),
	Instalações e equipamentos inadequados	TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (SARAIVA, 2019)

Quadro 4 - Fatores do ambiente profissional levantados na pesquisa que levam ao sofrimento (conclusão)

<b>Fator</b>	<b>Fatores que levam ao sofrimento</b>	<b>Principais Autores</b>
<b>Sofrimento</b>	Falta de nexos entre as funções desempenhadas e o treinamento realizado (ambiguidade de papéis)	(LELES; AMARAL, 2018),
	Falta de identificação com o trabalho	(LELES; AMARAL, 2018),
	Subutilização das competências profissionais -	(LELES; AMARAL, 2018), (FERREIRA; MENDES, 2001)
	Desempenho simultâneo de 2 ou mais funções tornando a outra função mais difícil (conflito de papel)	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Volatilidade de normas	(SARAIVA, 2019)
	Falta de recursos financeiros para o cumprimento das tarefas	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Falta de investimentos institucionais na ergonomia e qualidade de vida	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Cobrança por prazos exíguos de trabalho	(SARAIVA, 2019)
	Pouca privacidade para realização das tarefas, muito tempo gasto com atendimento consultivo	(SARAIVA, 2019)
	Ingerência Política	(FERREIRA; MENDES, 2001)
	Dificuldade em realizar tarefas mecanicistas e burocratizadas em excesso	(SARAIVA, 2019)
Falta de clareza entre as funções desempenhadas e as responsabilidades atribuídas, ou as normas e regulamentos inerentes às tarefas (ambiguidade de papéis)	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (SARAIVA, 2019)	

Fonte: O autor, 2022.

Após a apresentação do Quadro 4, em que são sintetizados os principais fatores geradores de sofrimento no contexto do trabalho, em contraponto, serão apresentados, na próxima subseção, os fatores que decorrem da organização do trabalho e levam os trabalhadores ao prazer.

### 1.6.2 Prazer no trabalho

O termo prazer origina-se do verbo em Latim *Placere*, que tem como significado agradar ou parecer bem; também está associado à expressão *Placare*, que quer dizer aquietar e acalmar. Para a psicanálise, a procura do prazer e a fuga do sofrimento são elementos da formação subjetiva, da criação do ego, bem como de todos os componentes de defesas individuais e coletivas, estudados na Psicodinâmica (MENDES; MULLER, 2013).

Ainda sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, o prazer é considerado como um princípio promotor da dinâmica que se origina no âmbito do trabalho e que está vinculado à autonomia, ao reconhecimento, à liberdade na execução das tarefas, à identidade e à valorização do processo criativo (BUENO; MACÊDO, 2012; MENDES; MULLER, 2013).

Para Sousa e Mendes (2006), o trabalho é compreendido pelos profissionais como um manancial de prazer e um indicativo de saúde, na medida em que fornece condições para a constituição de sua identidade pessoal e social.

Na visão de Dejours (2004b), para se conseguir a identidade, no campo social, é necessário transcorrer pela dinâmica do reconhecimento e, por conseguinte, o resultado desse reconhecimento estará incluído como um julgamento realizado pelos pares, o qual, por meio do trabalho, efetivará a transformação do sofrimento em prazer.

Contudo, Dejours (2004b) também admite que, se a prática do reconhecimento não puder ser instituída, o processo de alteração do sofrimento em prazer não ocorrerá e, com isso, poderá resultar em sofrimento patogênico, que ensejará na desestabilização do profissional envolvido.

Já Dário e Lourenço (2017) asseguram que as condições de prazer encontradas no ambiente de trabalho também advêm da possibilidade de o profissional utilizar a criatividade para imprimir sua identidade pessoal no conteúdo expresso em suas tarefas. Dessa forma, ocorre um tipo de reconhecimento profissional emanado de seus superiores hierárquicos, que aferem a serventia do trabalho realizado, gerando o que a literatura denomina como julgamento de utilidade.

Logo, no mesmo sentido, ocorre o reconhecimento realizado por meio dos pares, que gera orgulho pessoal e sentimento de pertencimento do trabalhador ao ambiente profissional, ou à comunidade profissional em que esteja inserido e que recebe pela literatura a denominação de julgamento estético (DEJOURS, 2012a).

Dejours (1994), na relação homem-trabalho, afirma que o trabalhador não se apresenta no seu ambiente profissional como uma máquina nova desprovida de emoções. Ele possui um histórico pessoal que se efetiva por uma qualidade específica em suas aspirações, desejos e necessidades psicológicas que compõem seu passado. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais. Desse modo, a história e a condição de vida do indivíduo estabelecem alguns caminhos preferenciais de descarga psíquica positiva, que concerne à possibilidade de reeditar, no trabalho, características pessoais, ou seja, um trabalho que lhe consente reduzir a carga psíquica negativa e que é considerado equilibrante e, por conseguinte, uma fonte de prazer para esse profissional.

Diante desse contexto, nos estudos de Freitas (2007), sobre o trabalho realizado pelos professores de forma *on-line*, é mencionado que a existência do sofrimento não necessariamente acarreta o desenvolvimento de patologias; além disso, o binômio prazer-sofrimento pode coexistir nas organizações do trabalho, mesmo sem desencadear doenças. Em

contrapartida, observa-se, no referido estudo, que as ocorrências de prazer surgem a partir do fortalecimento que o trabalho acarreta para a condição física, a consciência e as relações dos indivíduos.

Contemporaneamente, o estudo retrata uma organização do trabalho contraditória que, apesar de se demonstrar rígida nos processos de controle, ao mesmo tempo, tem elementos de flexibilidade. como, por exemplo, a liberdade para se organizar o tempo de realização das tarefas, bem como desempenhá-las conforme as necessidades individuais.

No Brasil, apesar da preponderância sobre estudos em que o tema sofrimento seja o elemento principal, Mendes e Muller (2013) observaram dois aspectos interessantes em inúmeras pesquisas, que abordam o tema prazer.: Em algumas, os resultados apontam para o prazer apenas como uma vivência; já em outras, são buscados a proveniência dessas fontes de prazer no ambiente laboral, além dos fatores e indicadores que levam à sua ocorrência, com o objetivo de focar a satisfação e o bem-estar no contexto do profissional.

Logo, muitos desses aspectos estão vinculados de forma indireta ao prazer, mas não são o prazer em si. Há uma multiplicidade de conceitos e de fatores constituintes do prazer.

Vale destacar, a seguir, estudos que têm destacado o prazer em seus resultados como maneira de divulgar as categorias profissionais e as fontes que levam os profissionais a essa condição em seu ambiente laboral.

Com a finalidade de ilustrar essa ideia, inicialmente, são abordados estudos, sobre os fatores que levam os profissionais a situações prazerosas, desenvolvidos no setor público, o principal campo de análise dessa pesquisa. Destacam-se, nesse sentido, os estudos de Freitas, Augusto e Mendes (2014b), que avaliam o prazer e o sofrimento dos servidores lotados em uma Fundação Federal de pesquisa e têm, em seus achados, alguns fatores que levam ao prazer como o incentivo institucional para que esses servidores lotados nessa fundação possuam formação acadêmica além da estabilidade no emprego.

Também, na esfera pública, são apresentados os estudos de Leles e Amaral (2018, p. 70), que abordam “as relações dos aspectos da organização do trabalho dos técnico-administrativos de uma universidade pública federal que podem gerar prazer e/ou sofrimento”. Nesse contexto, são apresentadas, como fator gerador de prazer, as redes de relacionamento interpessoal que se estabelecem no contexto universitário.

Ainda nesse mesmo contexto de atividades de cunho operacional, no setor público, são examinadas, na pesquisa de Bedin, Fontes e Braatz (2020), as rotinas de trabalho desempenhadas por servidores públicos designados para as funções de fiscais de contratos de serviços de terceirização, que são executados em universidades federais localizadas em São

Paulo. Contudo, mesmo em situações desfavoráveis nos ambientes do trabalho, esses fiscais de contrato enxergam, no dinamismo pessoal, fatores que os levam à proatividade na busca de um maior conhecimento das normas aplicadas à execução de suas tarefas e à construção de uma capacidade de administrar imprevistos, como os maiores aspectos pessoais condicionantes de prazer na organização do trabalho desses profissionais.

Ampliando o enfoque no setor público, em abordagens fora de atividades administrativas e de apoio, também são observadas as avaliações de prazer e sofrimento por Tschiedel e Monteiro (2013), sobre as atividades peculiares das agentes de segurança penitenciária feminina. São apresentados como fatores geradores de prazer dessas profissionais: o salário compatível com o mercado de trabalho, a estabilidade no trabalho por serem servidoras públicas e a escala de trabalho flexível.

Nesse mesmo sentido, Bottega e Merlo (2010), por meio dos estudos realizados nas atividades dos educadores sociais de jovens adolescentes que vivem em situação de rua, na região metropolitana de Porto Alegre, apontam como fator de destaque, na geração de prazer, o incentivo aos educadores por parte da organização do trabalho pela busca de uma melhor formação acadêmica.

Ainda no setor público, também são realizados os trabalhos de Dario e Lourenço (2017, p. 347), que analisam como “a cultura organizacional se entrelaça às condições de prazer e sofrimento no trabalho de professores das Instituições Federais de Ensino Superior - IFES”. Dessa forma, constata-se como fator que conduz ao prazer a construção de redes de relacionamento interpessoal, que levam à preocupação com a coletividade.

Estendendo a análise sobre os estudos voltados às questões de prazer, também são consideradas as intervenções na esfera privada, em condições bem antagônicas. Sob essa perspectiva, destaca-se a pesquisa realizada por Lourenço, Ferreira e Brito (2013) que, de uma forma individualizada, desenvolvem o estudo sobre a dicotomia prazer e sofrimento para uma executiva do Estado de São Paulo. Nessa pesquisa, foram observados, na visão da entrevistada, fatores geradores de prazer na organização do trabalho como: a observação de novos aprendizados que motivam os profissionais; a interação social entre os pares e os desafios ocupacionais que fomentam o potencial criativo.

Ainda nas intervenções realizadas na esfera privada, podem ser destacados os estudos de Silva, Gonçalves e Zonatto (2017), que realizam uma avaliação ampla dos determinantes que levam a situações de prazer e sofrimento em uma unidade hospitalar de alta complexidade. O estudo procurou abordar diversos setores e segmentos profissionais distintos, em que foi detectado, como principal fator gerador de prazer, a existência de um

clima organizacional que propicie, na organização do trabalho, a cooperação e a solidariedade profissional entre os pares.

E, concluindo as intervenções, será observado o estudo de Saraiva (2019), sobre o outro campo principal de análise, o dos contadores da esfera privada, que destaca como fatores de prazer, na organização do trabalho: as boas condições estruturais da organização. É necessário instalações e equipamentos condizentes para o atendimento das funções de contabilidade; além de adequado ambiente profissional, que condicione boas relações interpessoais entre os profissionais e que lhes favoreça o desenvolvimento da proatividade, na busca de maiores conhecimentos das legislações vigentes para o cumprimento de suas tarefas e um perfil dinâmico que possibilite gerenciar imprevistos com maestria.

Com base nos estudos citados, foi construído o Quadro 5, em que são apresentados os principais fatores geradores de prazer na organização e que possuem a finalidade de servir como sustentação teórica desta pesquisa.

Quadro 5 – Fatores do ambiente profissional, levantados na pesquisa, que levam ao prazer (continua)

<b>Fator</b>	<b>Fatores que levam ao prazer</b>	<b>Principais Autores</b>
Prazer	Ambiente que proporciona cooperação e solidariedade entre os pares	(SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017)
	Salário compatível	TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013)
	Escala de trabalho que proporciona a flexibilidade de horários	TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013)
	Incentivo à interação social no ambiente profissional	(LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013),
	Incentivo organizacional pela formação acadêmica dos trabalhadores	(BOTTEGA; MERLO, 2010), (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014)
	Identificação com o trabalho	(TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013)
	Identificação com a organização em que trabalha	(LELES; AMARAL, 2018)
	Reconhecimento profissional	(LELES; AMARAL, 2018), (DEJOURS, 1999)
	Organização que incentiva a formação de redes de relacionamento interpessoais entre os pares	(LELES; AMARAL, 2018), (DARIO; LOURENÇO, 2017), (SARAIVA, 2019)
	Trabalhos que exijam dos profissionais a utilização da criatividade, levando a serem encarados como desafios ocupacionais	(LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013),

Quadro 5 – Fatores do ambiente profissional, levantados na pesquisa, que levam ao prazer (continuação)

<b>Fator</b>	<b>Fatores que levam ao prazer</b>	<b>Principais Autores</b>
Prazer	Incentivo ao dinamismo para realização das tarefas e soluções criativas para o gerenciamento de imprevistos	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (SARAIVA, 2019)
	Incentivo à busca de novos aprendizados	(LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013)
	Boas condições estruturais - Instalações e equipamentos	(SARAIVA, 2019)
	Incentivo à proatividade para aprimoramento técnico normativo, visando ao cumprimento de tarefas	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (SARAIVA, 2019)
	Estabilidade no trabalho	(FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013)

Fonte: O autor, 2022.

Após a apresentação do Quadro 5, serão descritos os procedimentos metodológicos na próxima seção.

## 2 METODOLOGIA

A presente seção tem por finalidade apresentar os procedimentos metodológicos a serem adotados, considerando os objetivos previamente estabelecidos e se encontra estruturada no seguinte formato: Tipo e abordagem da pesquisa; instrumentos para fins de coleta de dados; seleção e perfil dos sujeitos da pesquisa, os procedimentos de análise e tratamento de dados e as limitações do método.

### 2.1 Tipo e abordagem da pesquisa

Buscando atingir os objetivos estabelecidos para este estudo, foi adotada uma pesquisa do tipo descritiva, com abordagem de cunho qualitativo, o que permitiu investigar quais os fatores que levam ao prazer e ao sofrimento na organização do trabalho do Contador Público Federal.

A pesquisa do tipo descritiva é relevante para os estudos acadêmicos, conforme salientam Cervo, Bervian e Silva (2009, p. 61–62):

[...] observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas. [...] em síntese, a pesquisa descritiva, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade.

Levando-se em conta o que descreve Gil (2009), a pesquisa descritiva tem por objetivo principal apresentar as características de determinada população ou fenômenos de uma realidade, sendo possível, através dessa tipologia de estudo, compreender peculiaridades dos sujeitos da pesquisa, bem como o contexto em que se inseriu o problema a ser investigado. O fenômeno descrito referiu-se aos fatores que levam ao prazer e ao sofrimento na organização do trabalho do contador público federal, à luz da psicodinâmica do trabalho.

Em face do objetivo geral, a abordagem desta pesquisa foi qualitativa, técnica que se apresenta sob a análise de um nível de realidade não suscetível de quantificação, para o qual se fez necessária a investigação no campo dos significados, das aspirações, das convicções, dos valores e dos atos, sendo esse conjunto de fenômenos uma parcela da realidade social dos

indivíduos (MINAYO, 2014). No ponto de vista de Denzin e Lincoln (2018, p. 43, tradução nossa) a pesquisa qualitativa é “ uma atividade situada que coloca o observador inserido no mundo,[...] e que consiste num conjunto de práticas materiais interpretativas que tornam o mundo visível”<sup>4</sup>.

Com isso, o pesquisador olha o seu campo de estudo à luz da subjetividade. E, dessa forma, procura inferir significados no fenômeno estudado, não se preocupando com a neutralidade e, assim, busca o entendimento sobre o sentido do outro, perante a realidade na qual ambos os sujeitos, pesquisador e pesquisado, estejam inseridos (CRESWELL, 2003).

Conforme Merlo e Mendes (2009), a PDT tem se desenvolvido, no Brasil, a partir de duas perspectivas: a categoria teórico-metodológica e a categoria teórica. Merlo e Mendes (2009) definem a primeira perspectiva pelo uso da teoria e do método fundamentados no que foi inicialmente apresentado por Dejours (2004e), que presume a indivisibilidade entre a pesquisa e a ação. Já na categoria teórica, pode-se dizer que estão concentrados os estudos que empregam o “referencial teórico da PDT na construção de artigos teóricos e na pesquisa com outros métodos científicos de coleta e de análise de dados, tanto qualitativos, como quantitativos”(MERLO; MENDES, 2009, p. 147).

Desse modo, este estudo desenvolveu-se baseado na perspectiva da categoria teórica apresentada por Merlo e Mendes (2009), uma vez que a referida perspectiva está centrada no eixo conceitual da PDT e no uso de outras abordagens para fins de coleta e análise de dados.

## 2.2 Instrumentos para fins de coleta de dados

Neste trabalho, para fins de coleta de dados, optou-se pela técnica de entrevista semiestruturada em profundidade, a qual possibilita ao entrevistado um espaço maior para que possa discorrer sobre suas experiências, não limitando o que ele deve responder, apenas direcionando o assunto a partir do foco da pesquisa. Esse tipo de entrevista, ao mesmo tempo que permite ao entrevistado respostas mais livres, valoriza a atuação do pesquisador.

Constitui-se em uma metodologia de coleta de dados mais empregada nas ciências sociais, visando ao fornecimento de informações básicas para o desenvolvimento de uma

---

<sup>4</sup> O texto em língua estrangeira é: “a situated activity that locates the observer in the world. [...] of a set of interpretive, material practices that make the world visible”.

maior compreensão das relações entre os envolvidos e seus contextos (BAUER; GASKELL, 2013).

Além disso, de acordo com o apresentado por Mendes (2007, p. 69), essa técnica institui uma relação entre “pesquisadores-pesquisados”, que é considerada apropriada para este estudo, uma vez que ela estabelece, por meio do *rapport*, um vínculo de confiança constituído entre o pesquisador e o seu sujeito pesquisado, que permite a fala livre. Assim, se estabelece a relação “fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes sobre a organização do trabalho, aos fatores que levam ao prazer e sofrimento, as mediações, e os processos de subjetivação e de saúde e adoecimento” (MÉLOU et al., 2021, p. 238).

O roteiro de entrevistas, voltado para o contexto da PDT, teve como proposta inicial abordar as questões que envolvessem a ocorrência de prazer e sofrimento, distribuídos nas três dimensões do contexto do trabalho definidas por Freitas, Augusto e Mendes (2014b), e que foram representadas pela organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais. A segunda parte do roteiro de entrevista tratou dos sentimentos no trabalho, procurando examinar as condições de prazer e sofrimento nas atribuições laborais.

Analizou, também, as estratégias utilizadas pelos sujeitos da pesquisa com a finalidade de enfrentar, superar ou, ainda, transformar o sofrimento em prazer. E, finalmente, procurou descobrir as possíveis patologias sociais que decorrem da organização do trabalho, em relação à saúde e aos possíveis riscos de adoecimento.

O acesso inicial do pesquisador aos contadores públicos federais para entrevista ocorreu por meio de grupos de relacionamento ligados a esse segmento profissional, via *WhatsApp*, *E-mail* ou contatos telefônicos. Em seguida, foi formalizado um convite e enviado via *e-mail* o Termo de Livre Consentimento. A entrevista ocorreu por meio da plataforma eletrônica *Microsoft TEAMS*, devido ao momento pandêmico de Covid-19 enfrentado no período da condução da pesquisa e à dificuldade de acesso a alguns dos entrevistados que se encontravam em outros pontos do território nacional.

As entrevistas foram devidamente filmadas e gravadas após concordância dos entrevistados, e posteriormente transcritas, com o objetivo de contribuir para a obtenção de informações vinculadas ao tema proposto, bem como descobrir elementos novos que ajudem na compreensão dos fenômenos estudados e que são vivenciados cotidianamente pelos atores sociais, objeto do estudo. Desse modo, as transcrições realizadas foram digitalizadas e os textos provenientes dessa ação foram incluídos no *software* de análise de dados Atlas.ti, para a codificação de forma eficiente das informações obtidas e, ainda, facilitar a administração de

uma ampla massa de dados decorrentes dessas entrevistas, com o objetivo de uma melhor análise do conteúdo dos dados coletados.

Além disso, buscou-se diversificar a seleção de sujeitos por organizações diferentes, entre os contadores públicos federais que desempenhem suas atividades em organizações e localidades distintas.

No início previsto para a realização da entrevista, o pesquisador rerepresentou-se ao entrevistado, voltando a explicar os objetivos da pesquisa. Posteriormente, foi informado aos entrevistados, de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que a participação na pesquisa era voluntária e, a qualquer momento, ela poderia ser interrompida pelo entrevistado. Os contadores também foram informados de que o conteúdo das entrevistas era confidencial e somente utilizado para fins acadêmicos.

Por fim, foi indagado ao término da entrevista se o profissional gostaria de acrescentar alguma questão que não tivesse sido perguntada, e ainda foi solicitado ao participante assinatura e envio por e-mail da cópia do Termo de Livre Consentimento. Por fim, agradeceu-se a participação do entrevistado e ofereceu-se a disponibilidade para sanar quaisquer dúvidas.

O Quadro 6 detalhou as perguntas que compõem o roteiro de entrevista e os propósitos almejados em cada questão.

Quadro 6 – Roteiro de entrevistas (continua)

<b>Perguntas</b>
Há quanto tempo você atua na área de contabilidade?
Como foi a sua escolha da profissão de contador?
Como é a sua rotina de trabalho?
Como você se sente no decorrer do dia de trabalho?
Como é o espaço em que você executa o seu trabalho?
Como é a relação com seus colegas? Com a sua chefia? Com o público externo?
Como você se sente em relação ao seu trabalho?
Você gosta do que faz? O que significa para você gostar do que faz?
Como você se sente na Instituição em que trabalha?
Quais são as maiores dificuldades que você encontra no dia a dia da sua profissão?
Você diria que o seu trabalho é prazeroso para você? De que forma? (Pode me contar um exemplo?) Na sua opinião, isso acontece com o contador público em geral?

Quadro 6 – Roteiro de entrevistas (conclusão)

<b>Perguntas</b>
Na sua opinião, isso acontece com o contador público em geral?
Quais são as situações de prazer que você tem vivenciado em sua função institucional?
Você nota situações de desprazer no cotidiano do seu trabalho? (Pode me contar uma situação por exemplo?)
Na sua opinião, isso acontece com o contador público em geral?
Como você lida com essas situações de sofrimento?
Você chegou a desenvolver ou tem alguma patologia (física ou mental) em função do seu trabalho? Pode me contar como foi?
Como você lida com essas situações de sofrimento e insatisfação?
Sua função de contador tem algum impacto em sua relação familiar?
Na sua opinião, o que causa situações de estresse e o que influencia essas situações?
Você se sente ameaçado de alguma forma no trabalho ou na sua relação com o trabalho?
Como as suas atribuições são passadas a você? Como você avalia a clareza com que recebe as suas atribuições?
Existem aspectos ou acontecimentos externos à organização do trabalho que influenciem a forma como você se sente no trabalho? Ou como você trabalha? Qual? Você pode dar um exemplo?
Como foi ou está sendo a pandemia de Covid para você?
Se você pudesse mudar o que quisesse, o que você mudaria em seu trabalho? Por quê? Há algo a mais que gostaria de acrescentar?

Fonte: O autor, 2022.

Após a apresentação do Quadro 6, em que são consideradas as perguntas que formam o roteiro de entrevistas utilizadas para fins de formação de dados primários do presente estudo, buscou-se atender aos objetivos específicos designados preliminarmente, e que possuem o sentido primordial de subsidiar o alcance do objetivo geral e, conseqüentemente, atendem à questão central da pesquisa em curso. A partir da apresentação desse roteiro, serão apresentados, em continuidade, a exposição dos procedimentos metodológicos descritos na próxima subseção.

### 2.3 Seleção e perfil dos sujeitos de pesquisa

Os sujeitos da pesquisa, em concordância com o que esclarece Minayo (2014), são os indivíduos que, em uma determinada camada social apresentada, pertencem a um específico

grupo social ou classe, possuindo suas crenças, valores e significados homogêneos. As informações decorrentes desse grupo analisado provavelmente contêm experiências e expressões que o investigador pretende conhecer, a partir de seu referencial teórico.

Dessa forma, configuram-se como sujeitos dessa pesquisa os contadores públicos do governo federal, tendo em vista que essa categoria profissional tem passado pelos mesmos tipos de desafios, independentemente, da entidade à qual estejam vinculados, entre os tais: o processo de convergência às normas internacionais de contabilidade; a implementação de um sistema de custos públicos; a obrigatoriedade de se adaptar a processo gerencial da administração pública, o que vem a ocasionar conflito nos papéis desempenhados por esses trabalhadores; além da instauração de novos procedimentos fiscais e tributários que ampliarão o universo de atividades desses profissionais.

Assim, a seleção dos entrevistados foi realizada por meio da rede pessoal de contadores públicos federais do pesquisador e através da técnica da “bola de neve” em que os informantes da pesquisa indicam outros informantes para serem entrevistados (PIRES, 2008, p. 201).

O critério de seleção dos entrevistados, por se tratar de um estudo qualitativo, foi por conveniência, um dos critérios descritos por Creswell (2003) e Trivinos (2008), ou seja, as fontes escolhidas foram selecionadas por critérios de essencialidade para resposta da pesquisa: proximidade e disponibilidade.

Além disso, procurou-se direcionar as entrevistas a profissionais vinculados a instituições públicas diferentes, sendo excluídos da seleção contadores que não estivessem atuando nas funções inerentes às atribuições de contadores públicos da esfera federal. Nesse contexto, observou-se, entre os entrevistados que compuseram a seleção, que eles possuem formação acadêmica em ciências contábeis e são habilitados pelo órgão de classe que fiscaliza a categoria profissional. Contudo, a maioria dos profissionais selecionados tem seus cargos originários na administração pública federal, ligados a carreiras distintas dentro da área de gestão, visto que, em muitas estruturas organizacionais, não preveem o cargo de contador em seus quadros e, por isso, não realizam concursos específicos para contratação desses profissionais.

Ao todo, foram realizadas treze entrevistas individuais através da plataforma eletrônica *Microsoft TEAMS*, com contadores públicos de diferentes organizações e que exercem suas atividades no Estado do Rio de Janeiro e no Distrito Federal, sendo que onze desses profissionais são gestores na área de contabilidade de seus órgãos. Também se observou entre os selecionados que nove desses profissionais exercem suas atividades em

entes administrativos da Administração Indireta Autárquica ou Fundacional e que oito dos entrevistados são do gênero feminino.

Foi interrompida a captação de novos entrevistados pela adoção do critério de saturação teórica dos dados, uma vez que os dados obtidos nas entrevistas realizadas, segundo a avaliação efetivada, passaram a apresentar redundância de informações. Nesse cenário, na percepção do pesquisador, considerou-se irrelevante a persistência na coleta de dados, pois a inclusão de novos participantes pouco acrescentaria significativamente ao material já obtido visando ao aperfeiçoamento de uma nova reflexão teórica (FALQUETO; HOFFMANN; FARIAS, 2018).

#### 2.4 Análise e tratamento dos dados

A análise dos dados coletados foi realizada por meio da análise de conteúdo, técnica destacada por Bardin (2010), que decorre de uma verificação aprofundada sobre o material verbal obtido nas entrevistas. Dessa forma, na condução da entrevista realizada, o participante falou de forma espontânea sobre a sua relação com o assunto vinculado ao objeto da pesquisa e, por conseguinte, o pesquisador buscou transpor o significado descritivo da comunicação verbal, visando ao alcance dos objetivos pretendidos, mediante a inferência de uma compreensão aprofundada dos aspectos subjetivos encontrados na mensagem (MINAYO, 2014).

Centrando-se na apreciação das respostas oriundas das questões abordadas, preconiza Bardin (2010, p. 42) que a análise de conteúdo compreende:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Foi utilizado o *software* de análise de dados Atlas.ti, com a finalidade de concatenar os aspectos analisados com possíveis contradições observadas nas falas dos entrevistados (GIBBS, 2009). A fase de análise de dados foi composta de três ciclos. O primeiro ciclo consistiu na codificação, que compreende a leitura dos trechos transcritos e analisados que exemplifiquem uma mesma ideia, tomando como base os conceitos apresentados no referencial teórico (GIBBS, 2009).

Através dessa primeira leitura, foi permitido ao pesquisador realizar uma análise dedutiva da estrutura de dados e isso viabilizou a elaboração de uma lista de códigos iniciais descritivos, fundamentados nos aspectos identificados *a priori* na literatura. Nesta etapa da codificação, também foi possível identificar outros aspectos relevantes para a temática pesquisada, que não haviam sido relatados em estudos anteriores (SALDAÑA, 2015).

Os excertos das transcrições também passaram a ser identificados de acordo com as perguntas constantes do roteiro de entrevistas, as quais foram respondidas e vinculadas a outros aspectos que puderam ser relacionados de alguma forma. Essa identificação facilitou o processo de análise dos dados, relacionando os fragmentos de informações às dimensões que deveriam ser investigadas.

O segundo ciclo empreendido nessa fase foi o da categorização que, segundo Bardin (2010, p. 117), constitui-se em “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento, conforme o gênero e com critérios previamente estabelecidos”. Nesse sentido, a presente pesquisa adotou o método de análise categorial, utilizando como unidade de registro o tema. Segundo Bardin (2010), a técnica de análise de conteúdo configura-se como um grupo de instrumentos metodológicos empregáveis a diversos tipos de discursos.

O uso da análise de conteúdo por categorias temáticas, como estratégia, permitiu a organização do conteúdo obtido nas respostas dos entrevistados à luz das categorias oriundas do referencial teórico, acrescidas de categorias advindas do campo após a coleta realizada pelo pesquisador.

A importância do segundo ciclo da fase de análise de dados está na transformação dos códigos iniciais descritivos em subcategorias intermediárias, por meio de abstrações de suas propriedades e da análise dos trechos das transcrições codificadas, buscando identificar acontecimentos, atividades e explicações sobre os aspectos a serem investigados (GIBBS, 2009). A estratégia de agrupamento dos códigos permitiu visualizar os dados que suportaram as experiências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos contadores públicos federais no exercício de suas atividades cotidianas, anteriormente identificadas no referencial teórico.

Além disso, buscou-se descobrir outros fatores de prazer e sofrimento que contraponham os resultados encontrados a partir de estudos correlatos anteriores. Ainda nessa fase de categorização, foi apresentado o agrupamento de informações sobre os fatores oriundos da PDT, fatores psicossociais e fatores macroambientais, que influenciam o ambiente profissional dos contadores públicos federais, causando-lhes situações de prazer e sofrimento.

Como resultado deste ciclo de análise, percebeu-se, ainda, que os fatores do ambiente profissional e as dificuldades e oportunidades dos contadores federais, que influenciam as condições de prazer e sofrimento dos contadores públicos federais, em suas atividades cotidianas, estão diluídos no rol de fatores de prazer e sofrimento descritos no referencial teórico da pesquisa, e desta forma, foram obtidas as famílias de categorias analíticas do estudo.

Para o último ciclo, foi realizada a releitura de todas as entrevistas apuradas na pesquisa e recodificados os trechos que mais exemplifiquem as categorias analíticas criadas a partir deste procedimento (GIBBS, 2009). No decorrer deste ciclo, as observações realizadas no *software* de análise de dados Atlas.ti puderam possibilitar, ao pesquisador, visualizar as relações de explicação e de contradição entre as falas dos entrevistados e, com isso, realizaram-se as comparações com os conceitos identificados no referencial teórico.

Além disso, da mesma maneira, foi possível avaliar o universo de informações coletadas e analisadas, que apresentaram um estágio de repetição exaustiva dos códigos e categorias identificados, não demonstrando a necessidade de fatos relevantes para a criação de novas dimensões.

Ao final deste último ciclo, foi realizada a avaliação do processo de análise, fator essencial para manter a qualidade e o rigor científico da pesquisa (FLICK, 2000). Primeiramente, foi empreendida a revisão das anotações realizadas durante a evolução da construção das categorias. Esses registros foram realizados no próprio *software* utilizado para analisar os dados coletados, por meio das *memos* (GIBBS, 2009).

Essa revisão teve como propósito identificar o encadeamento de ideias do pesquisador, durante o período de análise, bem como auxiliar na caracterização dos conceitos e no exame aprofundado das dimensões identificadas. Na sequência, procedeu-se à avaliação da qualidade do processo de pesquisa, com o objetivo de preservar a transparência em todas as decisões tomadas (FLICK, 2000).

A avaliação das atividades executadas em cada uma das etapas anteriores foi fundamental para identificação de falhas no processo e erros que podiam, de alguma forma, comprometer os resultados encontrados. Da mesma maneira, foi necessário reexaminar se o rigor havia se mantido em toda a formalidade estabelecida na condução da pesquisa. Essa conduta visou respaldar a credibilidade dos resultados obtidos e embasou a ética praticada ao longo da pesquisa.

## 2.5 Limitações do método

Contrastando com a objetividade apresentada na pesquisa com abordagem quantitativa, a investigação de característica qualitativa é, reiteradamente, criticada por apresentar-se com um formato mais subjetivo, dispondo de modo questionável quanto à legitimidade e fidelidade das pesquisas realizadas sob esse tipo de abordagem (PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011; SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Por outro lado, esse caráter subjetivo da pesquisa com abordagem qualitativa parte da premissa de que o papel central do pesquisador, como elemento fundamental da pesquisa, não obstrui a instituição de procedimentos de cunho científico, pois mesmo que a abordagem não desenvolva a formulação de hipótese, ainda assim, também aceita um certo grau de compreensão em sua forma mais transparente e, deste modo, mantém-se aberta à possibilidade de descobertas (PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011).

Quanto à coleta de dados, Quaresma e Boni (2005) apontam que, para o sucesso de uma entrevista, faz-se necessário o domínio do assunto estudado, a familiaridade com o tema proposto e a elaboração de perguntas que possam responder aos objetivos específicos definidos no projeto.

Já Pucci *et al.* (2020) afirmam que a entrevista é uma ferramenta versátil estabelecida por meio de um diálogo entre o pesquisador e o entrevistado, constituindo-se em um jogo de sociabilidade, em que todas as possíveis limitações do método podem ser contornadas com a habilidade do entrevistador. Ele deve conduzir a entrevista visando à produção de respostas que atendam aos seus objetivos, bem como formular um bom roteiro, objetivando extrair das falas as experiências e interpretações dos entrevistados sobre as suas realidades.

Adicionalmente, o número de possíveis entrevistados necessários para se obter uma boa resposta à questão de pesquisa pode, por si só, configurar-se como uma limitação do método aplicado no estudo. Segundo Ribeiro, Souza e Lobão (2018), o ponto de saturação teórica é o momento em que se atinge a constatação da ausência de fatos novos relevantes para aumento do tamanho da amostra. e assevera-se, ainda, que todos os conceitos apresentados na teoria foram verificados e nenhum dado adicional se faz necessário.

Acredita-se que as limitações apresentadas no estudo foram superadas e que o método utilizado tenha sido o mais adequado, visando ao alcance dos objetivos propostos na pesquisa. Assim, uma vez estabelecidas as questões metodológicas, é apresentada na próxima seção a análise dos resultados das entrevistas realizadas com os contadores participantes da pesquisa.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção tem por objetivo expor as análises e a discussão dos dados coletados na pesquisa, tendo como base a teoria da psicodinâmica do trabalho, com intuito de responder aos objetivos propostos nesta pesquisa. Na primeira subseção, consta a apresentação do perfil sociodemográfico dos entrevistados. Nas subseções seguintes, são elencadas as definições das famílias de categorias atingidas com posteriores análises individuais destas famílias de categorias e suas subdivisões.

#### 3.1 Dados demográficos dos entrevistados

Foram realizadas treze entrevistas que aconteceram entre os dias 05/05 e 27/05, tendo, em média, duração de cinquenta e seis minutos, sendo que seis delas passaram de uma hora, totalizando aproximadamente doze horas de entrevistas transcritas em 256 páginas para análise.

No quadro 7, são apresentadas as informações sobre o perfil demográfico dos entrevistados. Apenas os nomes foram substituídos pelo código “E” associado ao número de ordem das entrevistas. Tal procedimento foi realizado visando proteger a identidade dos respondentes.

Quadro 7 - Perfil dos entrevistados

N	Sexo	Idade	Administração pública	Tempo de contador Público	UF	Gestor	Tempo gestor Contábil	N. de subordinados
1	F	46	ADM INDIRETA	5	RJ	NÃO	0	0
2	M	39	ADM INDIRETA	9	RJ	SIM	3	8
3	M	40	ADM INDIRETA	6	RJ	SIM	6	3
4	F	47	ADM INDIRETA	16	DF	SIM	8	3
5	M	46	ADM INDIRETA	15	DF	SIM	3	7
6	F	48	ADM INDIRETA	19	RJ	SIM	10	3
7	F	50	ADM INDIRETA	26	DF	SIM	17	29
8	F	45	ADM DIRETA	10	DF	NÃO	0	0
9	F	65	ADM INDIRETA	34	DF	SIM	24	3
10	F	58	ADM DIRETA	35	RJ	SIM	3	14
11	F	34	ADM INDIRETA	7	RJ	SIM	2	11
12	M	52	ADM DIRETA	8	DF	SIM	2	22
13	M	52	ADM DIRETA	16	DF	SIM	12	4

Fonte: O Autor, 2022.

De acordo com apresentado no Quadro 7, seis contadores selecionados na pesquisa desenvolvem suas atividades no Estado do Rio de Janeiro e os demais em Brasília; nove desses profissionais pertencem à Administração Indireta Autárquica ou Fundacional; oito participantes pertencem ao sexo feminino; desse grupo de oito pessoas, seis são gestoras. Cinco participantes são do sexo masculino, todos gestores, de forma que, dos treze entrevistados, oito são gestores. Outro ponto a ser observado é que o conjunto dos entrevistados é formado, em sua maioria, por pessoas maiores de 40 anos de idade, ou seja, são profissionais com maturidade e sete deles atuam nas funções de contadores públicos no governo federal há mais de uma década.

É importante ressaltar que, na composição deste grupo de entrevistados, a maioria deles, onze de treze, atua como contadores gestores. Nesse cenário, pode-se notar que, em sete casos apresentados, as equipes subordinadas são constituídas por grupos de, no máximo, oito colaboradores. Devido ao número de tarefas a cargo desses profissionais aliado às constantes inovações a eles atribuídas, entende-se, em concordância com os estudos de Palomino e Frezzati (2016) e Pizio, Moschetta e Vendruscolo (2020), que este quantitativo de profissionais talvez seja insuficiente para a diversidade de atividades a cargo dos profissionais de contabilidade.

Na subseção seguinte, é apresentado o processo de definição das famílias de categorias, categorias e subcategorias, alcançadas a partir da análise de conteúdo de Bardin, (2010) conforme descrito na seção que tratou da metodologia.

### **3.2 Famílias de categorias, categorias e subcategorias**

A formação das famílias de categorias, categorias e subcategorias refere-se à etapa da análise de conteúdo categorial, segundo o gênero de temas, ou seja, por analogia (BARDIN, 2010). Assim, finalizadas as transcrições das entrevistas, iniciou-se o processo de codificação, que consiste na leitura e análise dos trechos transcritos, que são agrupados em códigos extraídos das falas dos entrevistados a partir do tema. Desses códigos que exprimiam o mesmo significado ou conotação, foram respeitados os preceitos de que as palavras reunidas formassem as subcategorias, que possuíssem sentidos análogos aos conceitos apresentados *a priori* no referencial teórico, ou que ainda fossem identificados aspectos relevantes para a temática pesquisada e que não houvessem sido descritos em estudos anteriores.

Nesse sentido, foram definidas 26 subcategorias, sendo 18 voltadas aos fatores que levam ao sofrimento e 8 aos fatores que levam ao prazer e que respeitaram os preceitos das palavras reunidas com sentido semelhante.

Essas 26 subcategorias foram agrupadas em 14 categorias que estão distribuídas em 2 famílias de categorias. A distribuição segue a seguinte estruturação: 8 categorias ligadas à família de categorias fatores que levam ao sofrimento e 6 categorias vinculadas à família de categorias fatores que levam ao prazer.

Do total de entrevistas, 514 citações foram marcadas associadas, ao menos, a uma das subcategorias encontradas, sendo distribuídas em 394 citações voltadas para os fatores de sofrimento e 120 voltadas para os fatores de prazer. No Quadro 7, estão apresentadas as famílias de categorias, categorias e subcategorias, com seus códigos e respectivas referências teóricas da pesquisa distribuídos em número de citações encontradas.

Enfatiza-se que as famílias de categorias “Fatores que levam ao sofrimento” e “Fatores que levam ao prazer” correspondem ao agrupamento de categorias que estão subdivididas de acordo com objetivos da pesquisa: identificar, na visão dos contadores públicos federais no exercício de suas funções cotidianas, em seus órgãos de origem, os principais fatores que levam esses profissionais a condições de sofrimento ou prazer no contexto do trabalho.

Quadro 8 – Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações (continua)

Família de categorias	Categoria	Subcategoria	Nº	Código	Nº	Referencial
Fatores que levam ao sofrimento	Impactos negativos da gestão	Atos autoritários de gestão	16	Gestão autocrática	16	(AUGUSTO; FREITAS; MENDES 2014), (LELES; AMARAL, 2018)
				Trabalho inferior	14	(SARAIVA, 2017), (LELES; AMARAL, 2018)
	Estigmatização das funções do contador pela gestão	27	Rótulos profissionais		13	(CARVALHO <i>et al.</i> , 2015)
			Impactos negativos da gestão	Destinação insuficiente de recursos para contabilidade pela gestão	25	Falta de treinamento em tecnologia
	Falta de suporte tecnológico	5				

Quadro 8 – Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações (continuação)

Família de categorias	Categoria	Subcategoria	Nº	Código	Nº	Referencial
Fatores que levam ao sofrimento		Desconhecimento dos gestores sobre as funções exercidas pela contabilidade	25	Desconhecimento do chefe sobre as tarefas contábeis	25	(FERREIRA; MENDES, 2001), (LELES; AMARAL, 2018), (SARAIVA, 2019)
		Resistência da gestão sobre a contabilidade patrimonial	16	Decisão predominantemente orçamentária	16	(XAVIER; SILVA, 2017)
	Questões de carreira e recursos humanos	Condições salariais desfavoráveis	19	Salários baixos	9	(CAMELO; ANGERAMI, 2008), (LELES; AMARAL, 2018)
				Discrepância salarial	10	
		Desafios para carreira de contador	54	Falta de atratividade da carreira de contador	29	(SARAIVA, 2019)
				Carreira enfraquecida	25	
	Sobrecarga de trabalho	Sobrecarga por pressão por cumprimento de prazos	20	Pressão por cumprimento de prazos	20	INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (SARAIVA, 2019)
		Sobrecarga por imposição de demandas não contábeis	15	Excesso de tarefas não contábeis	15	(KAHN <i>et al.</i> , 1964); (INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017)
		Sobrecarga por escassez de mão de obra	22	Escassez de mão de obra	22	(BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020), (INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016),
	Relações socioprofissionais conflituosas	Desafios na cooperação entre os pares	45	Dificuldades na relação entre pares	20	(BOTTEGA; MERLO, 2010)
				Descompromisso dos pares com a contabilidade	25	

Quadro 8 – Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações (continuação)

<b>Família de categorias</b>	<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Nº</b>	<b>Código</b>	<b>Nº</b>	<b>Referencial</b>
Fatores que levam ao sofrimento	Ausência de participação nos processos decisórios	Ausência de participação nos processos decisórios	30	Ausência de participação nas decisões	30	(AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014), (LELES; AMARAL, 2018), (COX; GRIFFITHS; RIAL-GONÇALES, 2000)
	Questões sobre papéis organizacionais	Ausência de clareza nas funções	10	Falta de clareza na função	10	(KAHN <i>et al.</i> , 1964); (INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
		Desempenho simultâneo de duas ou mais funções	27	Desempenho simultâneo de duas ou mais funções	15	(AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017) (INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
				Desempenho simultâneo em dois órgãos	12	
	Insatisfação com a jornada de trabalho	Sazonalidade sobre jornada de trabalho	7	Sazonalidade do trabalho	7	(INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (SARAIVA, 2019) (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
		Jornada de trabalho excessiva	19	Jornada de trabalho excessiva	19	INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (SARAIVA, 2019), (LOSEKAN N; MOURÃO, 2020)

Quadro 8 – Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações (continuação)

<b>Família de categorias</b>	<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Nº</b>	<b>Código</b>	<b>Nº</b>	<b>Referencial</b>
Fatores que levam ao sofrimento	Dificuldades na relação trabalho e família	Relação lesiva dos contadores entre o trabalho e família	10	Pouco tempo disponível para relações familiares	10	(KOSSEK <i>et al.</i> , 2011), (INTERNACIONAL LABOR OFFICE; 2016), (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020)
	Dificuldades na conciliação trabalho e família	Influência negativa do ambiente do trabalho nas relações familiares	7	Influência negativa do ambiente do trabalho nas relações familiares	7	(KOSSEK <i>et al.</i> , 2011), (DARIO; LOURENÇO, 2017), (BEDIN, FONTES; BRAATZ, 2020)
Fatores que levam ao prazer	Relações positivas com o trabalho	Identificação com o trabalho realizado	22	Gostar do trabalho de contador	22	(TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013)
		Identificação com a organização em que trabalha	8	Felicidade em pertencer à organização	8	(LELES; AMARAL 2018)
	Relações interpessoais positivas	Cooperação entre pares	19	Cooperação entre pares	19	(SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017)
		Convivência positiva com pares	18	Convivência positiva com pares	18	(DARIO; LOURENÇO, 2017), (LELES; AMARAL, 2018)
	Incentivo institucional ao aprendizado	Investimento em capacitação	12	Investimento em capacitação	12	(AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014)
	Benefícios dos avanços tecnológicos na profissão	Benefícios dos avanços tecnológicos	5	Benefícios dos avanços tecnológicos	5	LOSEKANN; MOURÃO, 2020)
	Reconhecimento profissional	Reconhecimento profissional	18	Reconhecimento profissional	18	(LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013);(LELES; AMARAL 2018)

Quadro 8 – Famílias de categorias, Categorias, Subcategorias, Códigos e número de citações (conclusão)

<b>Família de categorias</b>	<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Nº</b>	<b>Código</b>	<b>Nº</b>	<b>Referencial</b>
Fatores que levam ao prazer	Satisfação em poder multiplicar o conhecimento	Transferência do conhecimento	18	Transferência do conhecimento	18	

Fonte: O Autor, 2022.

Após a realização do período de entrevistas, constatou-se que muitos fatores de prazer e sofrimento oriundos da PDT, citados no referencial teórico desta pesquisa, não apareceram nas falas dos contadores públicos federais entrevistados. Deste modo, tal condição apresentada por meio do quadro 9, que confronta os fatores, leva ao sofrimento e ao prazer, que aparecem no referencial teórico e nas falas dos entrevistados, com os fatores que não foram mencionados no contexto narrados pelos profissionais entrevistados.

Quadro 9 – Fatores encontrados no referencial teórico e nas entrevistas (continua)

<b>Fatores de sofrimento da PDT encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>	
<b>Fatores de sofrimento encontrados no referencial teórico</b>	<b>Fatores de sofrimento encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>
Contraordens de gestores Possibilidade de acidentes de trabalho Inadequações nas condições de trabalho – estrutura física Terceirizações e precarização dos serviços intermediários Processos de avaliação de desempenho, Política de Coerção Modelo organizacional gerencialista – pensamentos internos neoliberais Conteúdo das tarefas repetitivo Inabilidade em lidar com pessoas Competição entre pessoas de gêneros diferentes Corrupção que permeia o segmento profissional Falta de espaços de diálogo e de fala Abismos nos vínculos de confiança, distanciamento entre técnicos e supervisores Falta de ambientes propícios para exercer a criatividade Obrigação de conhecimento aprofundado e estudo continuado Falta de articulação entre a teoria e a prática realizada Competições entre equipes Falta de identificação com o trabalho Volatilidade de normas Falta de investimentos institucionais na ergonomia e qualidade de vida	Gestão Autoritária Pressão por resultados Política de cargos e salários inadequada Inadequação entre vida pessoal e profissional Cultura organizacional que favorece atitudes antiéticas e permissivas a situações de injustiça Imposição de demandas contraditórias sobre sua função original Falta de padronização de procedimentos Má distribuição de tarefas Desestruturação das relações psicoafetivas com os colegas Excesso de procedimento burocráticos Suporte de TI inadequado Inovações tecnológicas Paternalismo e apadrinhamento político Falta de atrativos na carreira Centralização de informações Falta de participação nas decisões Mudanças ocorridas no mundo do trabalho Escassez de mão de obra Sobrecarga de trabalho Despreparo de gestores indicados politicamente

Quadro 9 – Fatores encontrados no referencial teórico e nas entrevistas (continuação)

<b>Fatores de sofrimento da PDT encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>	
<b>Fatores de sofrimento encontrados no referencial teórico</b>	<b>Fatores de sofrimento encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>
	<p>Falta de realização de treinamentos adequados e investimentos em políticas de desenvolvimento profissional</p> <p>Falta de autonomia</p> <p>Pressão por resultados, ritmo acelerado e adoção de horário extraordinário para cumprimento de tarefas</p> <p>Falta de envolvimento nas tarefas por membros da equipe de trabalho</p> <p>Comunicação unilateral</p> <p>Distanciamento de atividades familiares e sociais</p> <p>Falta de políticas de RH significativas</p> <p>Práticas de gestão inadequadas e falta de organização administrativa</p> <p>Relacionamentos interpessoais conflitantes</p> <p>Rotina de trabalhos sem desafios</p> <p>Falta de nexos entre as funções desempenhadas e treinamentos realizados (ambiguidade de papéis)</p> <p>Subutilização das competências profissionais - Desempenho simultâneo de 2 ou mais funções tornando a outra função mais difícil (conflito de papel)</p>
	<p>Falta de recursos financeiros para o cumprimento das tarefas</p> <p>Cobrança por prazos de trabalhos exíguos</p> <p>Pouca privacidade para realização das tarefas, muito tempo gasto com atendimento consultivo</p> <p>Ingerência Política</p> <p>Dificuldade em realizar tarefas mecanicistas e burocratizadas em excesso</p> <p>Falta de clareza entre as funções desempenhadas e as responsabilidades atribuídas, ou as normas e regulamentos inerentes às tarefas (ambiguidade de papéis)</p>
<b>Fatores de prazer encontrados no referencial teórico</b>	<b>Fatores de prazer encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>
<p>Salário compatível</p> <p>Escala de trabalho que proporciona a flexibilidade de horários</p> <p>Trabalhos que exijam dos profissionais a utilização da criatividade levando a serem encarados como desafios ocupacionais</p> <p>Incentivo ao dinamismo para realização das tarefas e soluções criativas para o gerenciamento de imprevistos</p> <p>Estabilidade no trabalho</p>	<p>Ambiente que proporciona cooperação e solidariedade entre os pares</p> <p>Incentivo à interação social no ambiente profissional</p> <p>Incentivo organizacional pela formação acadêmica dos trabalhadores</p> <p>Identificação com o trabalho</p> <p>Identificação com a organização em que trabalha</p> <p>Reconhecimento profissional</p> <p>Organização que incentiva a formação de redes de relacionamento interpessoais entre os pares</p> <p>Incentivo à busca de novos aprendizados</p>

Quadro 9 – Fatores encontrados no referencial teórico e nas entrevistas (conclusão)

<b>Fatores de sofrimento da PDT encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>	
<b>Fatores de prazer encontrados no referencial teórico</b>	<b>Fatores de prazer encontrados no referencial teórico e nas entrevistas</b>
	Boas condições estruturais - Instalações e equipamentos Incentivo à proatividade para aprimoramento técnico normativo visando o cumprimento de tarefas

Fonte: O autor, 2022.

### 3.3 Família de categoria “Fatores que levam ao sofrimento”

A família “Fatores que levam ao sofrimento” é composta pelas categorias: “Impactos negativos da gestão”; “Questões de carreira e recursos humanos”; “Sobrecarga de trabalho”; “Relações socioprofissionais conflituosas”; “Ausência de participação nos processos decisórios”; “Questões sobre papéis organizacionais”; “Insatisfação com a jornada de trabalho”; e “Dificuldades na relação trabalho e família”.

#### 3.3.1 Categoria “Impactos negativos da gestão”

Esta categoria é formada por cinco subcategorias: “Atos autoritários da gestão”; “Estigmatização pela gestão das funções do contador”; “Destinação insuficiente de recursos para contabilidade por parte da gestão”; “Desconhecimento dos gestores das funções exercidas pelos contadores”; e “Resistência da gestão sobre a contabilidade patrimonial”

Tais subcategorias, que alicerçam a categoria “Impactos negativos da gestão”, são oriundas dos atos gerenciais ocorridos na organização do trabalho que, segundo Dejours (1987), tem em suas dimensões os valores estabelecidos nas tarefas, as relações interpessoais entre gestores e subordinados, a dominação ou cooperação, a forma como é realizada a comunicação e a coordenação do trabalho. E, quando em condições de conflito, podem desencadear o sofrimento psíquico nos profissionais durante o processo de execução de suas tarefas cotidianas.

Nesse sentido, inicialmente, os dados apresentados nas entrevistas voltados para a primeira subcategoria, “**Atos autoritários da gestão**”, resultaram em 16 citações registradas pelo código “Gestão autocrática”. Os dados revelam aproximação com a pesquisa de Augusto, Freitas e Mendes (2014), ao destacarem o descontentamento dos contadores com um estilo de gestão que impõe suas convicções, através de uma gestão *top-down*, que se comunica de forma unilateral e pretere gestores intermediários em suas ações, conforme citação da entrevistada E1 apresentada a seguir:

**O diretor atropelava meu chefe imediato e me dava algumas funções diretamente**, uma certa vez ele (meu diretor) que já me perseguia... e foi o principal responsável pelos meus problemas de saúde, - “falou assim: Ah! **E.1. você vai fazer parte da Comissão de Inventário!**” foi assim, Ele falou assim: “**fulano já foi, sicrano já foi e você vai ser desta vez junto com o fulano.**” Calei, não falei nada com ele naquele momento. Eu falei com meu chefe imediato, disse assim: “Por que que eu tenho que ficar fazendo inventário? Ele quer que eu faça e eu tenho que ficar fazendo isto, se na verdade isto faz parte da atribuição de técnico em contabilidade e existem mais de 05 técnicos aqui, **pois isto não faz parte da minha atribuição**, fora isto, **o ambiente de lá é muito hostil**. Então, é um ambiente que eu acredito, seja uma condição cultural dali também e na Instituição, eu acho, que tem isto mesmo, uma cultura, algo mais tradicional, em alguns órgãos estas culturas são mais tradicionais, do que nos outros, entendeu!?[...] **Eu consegui entender e percebi depois de ficar doente é obvio**, né!? Na verdade **a hostilidade partia mais do chefe de coordenação e do diretor**, entendeu! (E1).

Tais condições apresentadas na citação corroboram os dissabores descritos nas pesquisas de Augusto, Freitas e Mendes (2014), que destacam que os gestores aproveitam o poder para exercerem controle sobre os trabalhadores de uma fundação pública federal de pesquisa, não permitindo espaço para criatividade, com decisões tomadas somente pela hierarquia institucional, e a alta gestão sobrepuja a autoridade de líderes intermediários.

Desse modo, os resultados apontam que condições de sofrimento entre os contadores federais pesquisados podem decorrer de um modelo de gestão hierarquizado, que não respeita os subordinados e ainda hostiliza os profissionais envolvidos. Isso leva-os, em alguns casos, a condições de adoecimento ou, até mesmo, ao suicídio por causa de uma mensagem brutal. Um exemplo disso, apresentado por Dejourns (2017a), foi o fatídico caso da executiva de uma empresa *high tech*, que se suicidou por questões de uma gestão autoritária que passou a oprimir a profissional.

Em relação à segunda subcategoria, “**Estigmatização das funções do contador pela gestão**”, foram identificadas 14 citações com o código “Trabalho inferior” e 13 citações com o código “Rótulos profissionais”. Os dados destacam os rótulos negativos atribuídos pelos gestores aos contadores e às suas atividades, o que muitas vezes leva os próprios contadores a interiorizarem tais rótulos como procedentes (LELES; AMARAL, 2018). Condições

apresentadas na verbalização da contadora E4 evidenciam o estigma com o qual os contadores são habitualmente rotulados:

Ela (gestora) é administradora, e para ela **a gente é chato, ela falava que eu era muito cri-cri, então perdi muito nisso, me senti muito só.** A percepção da contabilidade hoje, da nossa coordenação, ela está ali porque é necessária, tem que atender as demonstrações, **é uma formalidade, mas a gente é um bando de chato**, de ficar cobrando, esse negócio de reconhecer por período de competência, tive muito embate ali dentro, não tive esse apoio. [...] mas só reforçando, no ver da gestão nosso **trabalho insignificante, estamos aqui e não servimos para nada.** Só servimos para não ter a canetada do TCU, **“Faz, não quero saber de canetada do TCU, Receita Federal, cumpra nossas obrigações, pelo amor de Deus, sem equipe”.** Sem equipe, sem estrutura, vai ser a gente que vai escriturar, na mão, então é isso (E4).

E a subcategoria ainda trata de trabalhos insignificantes imputados aos contadores públicos federais entrevistados pelos seus gestores, como o apresentado na narrativa da entrevistada E1:

**O meu chefe imediato não me dava** o que tinha que ser feito e **o que me dava era muito inferior ao que eu poderia desempenhar** e mesmo assim eu ficava ali parada fazendo o que ele mandasse e era isso o que acontecia, [...] ali na verdade, o ambiente ainda continua hostil, é um ambiente onde, na verdade, **não tem aquele acolhimento, você tem ausência** ali. Eu não sei os termos mais corretos a dizer, mas assim, não tem uma grência de pessoa (E1).

Na pesquisa de Saraiva (2019) sobre os contadores do segmento privado, observam-se, também, reiterados rótulos negativos vinculados a esses profissionais, que são considerados por seus clientes como despesa ou como um tipo de mal necessário para o negócio, ou seja, os contratantes tratam os trabalhos dos contadores como insignificantes. E, assim, desvalorizam os trabalhos realizados por esses profissionais. Também é possível considerar que o vínculo estabelecido entre gestores e contadores promove a existência do fator de risco psicossocial de relação interpessoal conflituosa com gestores (CARVALHO et al., 2015).

Assim, constata-se através dos estudos apoiados pela pesquisa, que culturalmente a contabilidade, em qualquer segmento, seja público ou privado, não é observada como uma profissão de suporte ou apoio à gestão; ao contrário, por muitos administradores, é entendida como um freio para práticas tidas como arrojadas. Percebem-se, nas falas dos profissionais entrevistados, frustrações, sentimentos autodepreciativos, solidão e, principalmente, a falta de reconhecimento da gestão pelo serviço realizado ou que se poderia realizar.

A terceira subcategoria vinculada aos impactos negativos da gestão é **“Destinação insuficiente de recursos para contabilidade por parte da gestão”**, composta pelos códigos “Falta de treinamento em tecnologia”, com 20 citações; e “Falta de suporte tecnológico”, com 5 citações. Nessa seara, foram identificados, por meio das narrativas dos entrevistados, o descaso da gestão com os subsídios necessários para que os contadores exercessem seu papel de maneira tempestiva, principalmente ao longo do período da pandemia de Covid-19.

Sobre essa conjuntura, existem relatos relacionados à falta de investimento em treinamentos sobre novas tecnologias, que se fizeram necessárias a partir do trabalho desempenhado de forma remota e, ainda, sobre a falta de tratamento diligente para com os profissionais do segmento contábil, em especial quanto à limitação da infraestrutura tecnológica à disposição desses trabalhadores para que pudessem realizar as suas atividades a contento por meio do *home-office*.

Tais observações quanto à falta de investimento em treinamento para tecnologias foram expressas na fala da entrevistada E7:

Eu penso assim: se eu tivesse hoje tempo para me aposentar, eu sairia, **porque a gente só vê a tecnologia entrando, tudo entrando, e cadê o treinamento para a gente colocar?** Eu não sei. Acho que tinham que fazer um trabalho com os servidores, porque **é muita mudança de tecnologia em tudo. Para a gente acompanhar, assim, é muito complicado e desgastante**, porque a gente tem que estar sempre aprendendo. Aquele ditado: aprendendo trocando o pneu do carro em movimento. É difícil. (E7).

Por meio do relato da entrevistada E7, averiguou-se que as influências negativas da tecnologia envolvem aspectos ligados à velocidade na inovação tecnológica aplicada no ambiente organizacional do setor público federal (OLIVEIRA, 2013). A partir dessas considerações, entende-se que muito desta celeridade tecnológica foi necessária, vide a situação imposta pela pandemia de COVID 19, correlacionando os fatores macroambientais externos da pandemia com a tecnologia.

E, ainda segundo Hoffmann *et al.*(2015), a crescente valorização do trabalho intelectual inclui uma reconfiguração no mundo trabalho, ocasionando a incidência de inovações tecnológicas em alta escala. Assim, tais ocorrências de forma acelerada incitaram um novo paradigma profissional alavancado pela pandemia, que seguiu inversamente proporcional ao número de capacitações, ao tempo disponível para aprendizado e ao número de colaboradores voltados para acompanhamento do volume de mudanças impelidas para esse novo perfil profissional do segmento contábil (ARAÚJO; LUA, 2021).

Ao longo desta narrativa, em consonância com a pesquisa de Bedin, Fontes e Braatz (2020), contata-se a falta da observância e planejamento por parte da gestão, no sentido de propiciar os meios adequados para realização de treinamentos que atendessem às exigências requeridas pela tecnologia ao seu quadro de contadores públicos.

Identificou-se, também, no grupo de pessoas entrevistadas, que a grande maioria é formada por pessoas acima dos quarenta anos, e, por conseguinte, esse grupo se apresenta mais impactado pelo volume de mudanças de cunho tecnológico ocorridas durante o período da pandemia.

Quanto à falta de investimento em infraestrutura, por parte da gestão, para que contadores pudessem realizar seu trabalho de forma tempestiva, durante a pandemia, segue o relato da entrevistada E10:

**Durante a pandemia a gente continuou trabalhando normalmente**, todo mundo dentro de casa, não parou nada. **Eles não deram computador para levar, não deram nada.** Era tudo o seu pessoal - celular é o seu, tudo seu. **Sabe o que aconteceu? Teve uma das meninas da nossa área que simplesmente não tinha computador, financeiramente ela não tinha como comprar e, na época, o chefe da área disse que ou ela se virava ou então ele ia começar a dar falta para ela, bem ameaçador**, aí ela teve que comprar um computador. Foi assim (E10).

Ao longo dessa narrativa, pode-se observar a falta subsídios financeiro e logístico das organizações para o suporte mínimo necessário aos profissionais durante o período da pandemia para fins de execução de suas atividades. Ao contrário, observou-se, por parte das organizações públicas, uma estabilidade econômica decorrente do fechamento de suas instalações, e, por consequência, ocorreu a redução de despesas operacionais. Essa situação foi transferida pela gestão aos profissionais sem qualquer tipo de compensação financeira.

A situação salientada frustra os contadores, e remete-nos aos apontamentos de Dejours (1987), que destaca os sentimentos de insatisfação e desolamento que acometem os profissionais, impulsionados por uma gestão que desconsidera as reais necessidades dos seus trabalhadores.

Deste modo, a partir da fala da entrevistada E10, é possível identificar toda sua indignação com a gestão, que transfere os custos operacionais com aquisição de ferramentas de trabalho em período de severas restrições financeiras para todos os profissionais, sem qualquer possibilidade de uma contrapartida financeira da instituição.

Tal cenário referido pela profissional tem em destaque a maneira agressiva como o gestor da área se coloca perante uma contadora, colega da entrevistada. No relato, pode-se perceber que o gestor força a colega da entrevistada a comprar um computador com seus recursos próprios através de ameaças, visando atender às demandas institucionais da organização, sem que seja oferecida qualquer contrapartida institucional. E, apesar das alegações da profissional coagida de estar enfrentando dificuldades financeiras, não foi ofertada pela gestão qualquer outra solução, apenas sucessivas ameaças de falta, caso ela não adquirisse o equipamento.

A quarta subcategoria, **“Desconhecimento dos gestores, sobre as funções exercidas pela contabilidade”** foi formada por 25 citações sob o código “Desconhecimento do chefe sobre as tarefas contábeis”. Essa subcategoria baseia-se nos relatos dos entrevistados sobre a forma como é ignorada, pelos gestores, a relação de tarefas obrigatórias que compõem o conjunto de atribuições dos sujeitos da pesquisa. São imputadas a eles, muitas vezes, tarefas

conflituosas em face do tempo ou da característica delas e, em muitos casos, por desconhecimento, não são valorizadas pelos gestores, condição observada nos estudos de Saraiva (2019).

Portanto, os dados observados a partir das falas dos contadores refletem a falta de entendimento dos gestores sobre o campo de atuação dos contadores entrevistados. Muitas vezes, as práticas contábeis são deixadas de lado e, conseqüentemente, esses profissionais são obrigados pela gestão a introduzirem, no seu rol de trabalho, práticas que fogem ao escopo contábil. Neste sentido, a partir da narrativa da entrevistada E11 destacada abaixo, pode-se observar sua frustração pelo cenário de trabalho enfrentado pela profissional:

Então eu acho que o pior disso é, **os gestores não entendem o que a gente faz, e colocam para a gente fazer 1 milhão de coisas que não têm nada a ver com a gente, a gente acaba fazendo**, e o que a gente realmente tem que fazer, tal, a melhoria mesmo das informações contábeis, toda essa coisa que **eu fiz o mestrado, da convergência, das normas internacionais, essa parte bonita que a gente quer que aconteça na administração pública e que seja bem interessante para o cidadão**, essas coisas são difíceis, **isso daí é quase utópico**, [...] e **ainda se mudar o governo cai todo mundo, o presidente do órgão sai**”, não sei o que, assim, estou falando uma hipótese, não estou falando que vai ser, mas, isso é uma coisa que influencia pois **entram novos gestores que desconhecem nosso trabalho e temos que reiniciar novas conversas e novos convencimentos**, isto é bem complicado (E11).

A partir da fala da contadora, evidencia-se, em consonância com os estudos de Saraiva (2019), no segmento privado, em que os contratantes desconhecem a real importância dos serviços dos contadores, que o mesmo entendimento ocorre no setor público; pois os gestores ignoram as funções a serem praticadas pelos contadores entrevistados nas organizações. Por isso, passam a submetê-los a um excesso de tarefas fora de suas atribuições originárias previstas em normativos legais. Tal procedimento causa-lhes insatisfação e desgaste e influencia-os em sua produtividade como contadores.

Nessa conjuntura, identifica-se que, dessa forma, o desconhecimento dos gestores atua como uma fonte de sofrimento para os contadores envolvidos, que procuram se desenvolver na profissão, através de cursos *lato e stricto sensu*; mas que se encontram, ao mesmo tempo, sem esperança de que tais conhecimentos possam ser aproveitados de alguma forma no interior das organizações públicas. Talvez a influência do fator macroambiental externo político descrito por Ho (2014), um forte condicionante para escolha de gestores fugindo dos critérios de competência técnica, seja um dos fatores de decepção dos profissionais de contabilidade com a carreira no segmento público.

Por fim, na categoria **“Impactos negativos da gestão”**, são apresentados dados que confirmam, através dos relatos, as informações contidas na quinta subcategoria que trata da **“Resistência da gestão sobre a contabilidade patrimonial”** no segmento público. Nessa

subcategoria, foram registradas 16 citações com o código “Decisão predominantemente orçamentária”, pois em diversos relatos foi observada a prevalência da informação orçamentária e financeira em detrimento do foco patrimonial.

Dessa forma, o predomínio da informação orçamentária financeira é tido como condição balizadora, nos processos decisórios, em detrimento da informação contábil. Isso foi evidenciado como um aspecto comum nas falas dos entrevistados, além de ser uma circunstância que desvaloriza e aborrece os profissionais da contabilidade, o que pode ser observado a partir do relato da entrevista do contador E3, que segue abaixo:

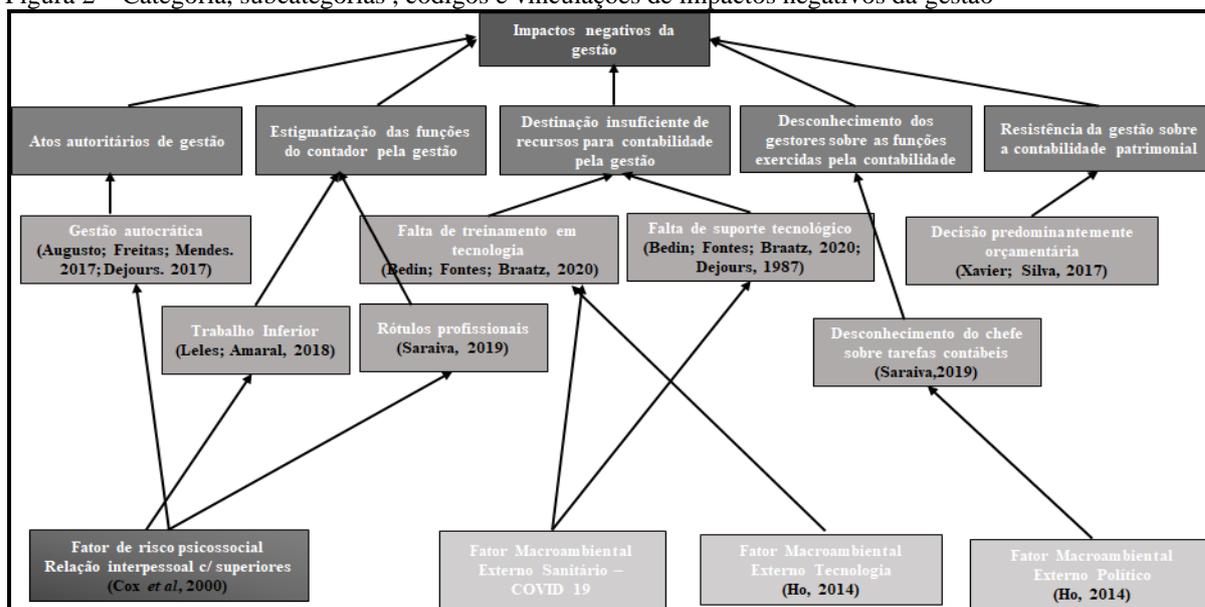
[...] e uma parte que **deixa a gente chateado** é que claramente **para a diretoria e a superintendência, a contabilidade ainda é muito incipiente**. [...] O pessoal quer saber **de orçamento**. [...] O serviço público culturalmente ainda é muito atrelado a **Lei 4320/64 orçamentos**, ou seja, quanto é que eu vou ter aí para gastar? Esse é o interesse. **O cara não está interessado na qualidade do gasto, em custos**. [...] **Você vai falar em custo, a diretoria não quer nem saber disso** (E3).

Observa-se, a partir do relato do entrevistado, a resistência do gestor público em adotar um modelo gerencial que pautasse suas decisões nas informações patrimoniais, preservando, ainda, um modelo efetivamente financeiro e orçamentário. Tal situação pode ser comparada à descrita nos apontamentos de Xavier e Silva (2017), sobre os impactos da nova contabilidade pública, na visão dos contabilistas dos órgãos públicos do município de Belo Horizonte. Percebe-se, através do referido estudo, a resistência dos gestores públicos em abdicar de um modelo de contabilidade pautado nas informações orçamentárias e financeiras em suas organizações.

Portanto, constata-se, a partir dos dados, a insatisfação dos profissionais, por entenderem que a gestão não dá relevância para a informação contábil ainda nos dias de hoje. Apesar das mudanças impostas pela harmonização da contabilidade pública a padrões internacionais, é observada a prevalência dos critérios orçamentários previstos na antiga lei 4320 (1964) como fator de tomada de decisão pelos gestores. Tal condição é levantada na maioria dos relatos dos entrevistados, com destaque para a fala do entrevistado E3, vide seu aborrecimento com tal situação de desinteresse da gestão sobre as informações que poderiam advir da contabilidade para os processos decisórios dos órgãos federais.

Tais considerações são destacadas na categoria “**Impactos negativos de gestão**”, suas subcategorias, códigos e vinculações destes códigos ao fator psicossocial nas relações interpessoais com superiores e aos fatores macroambientais políticos, tecnológico e sanitários da COVID-19, como apresentado na figura 2 abaixo descrita.

Figura 2 – Categoria, subcategorias , códigos e vinculações de impactos negativos da gestão



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.2 Categoria “Questões de carreira e de recursos humanos”

Esta categoria é formada por duas subcategorias: “Condições salariais desfavoráveis” e ‘Desafios para carreira de contador’. Tais subcategorias são procedentes de obstáculos, que interferem no desenvolvimento profissional dos contadores públicos federais, e podem ser entendidas como condições instáveis, que permeiam esse segmento profissional e motivam o surgimento de sentimentos como estagnação e incerteza, além de ensejarem a insegurança sobre a trajetória desses trabalhadores.

Neste sentido, na primeira subcategoria, “**Condições salariais desfavoráveis**”, foram registrados dois códigos “Salários baixos”, com 9 citações; e “Discrepância salarial”, com 10 citações. “Salários baixos” representam a percepção dos entrevistados sobre o valor das remunerações dos contadores do poder executivo e “Discrepância salarial” refere-se ao desnível salarial entre as categorias profissionais correlatas, ou ainda, aos contadores públicos que possuam vínculos com outros poderes da União.

Deste modo, os fatores que levam ao sofrimento decorrente das “**Condições salariais desfavoráveis**” são ilustrados, inicialmente, pelo relato do entrevistado E2:

Eu estou visando um outro concurso por um somatório de coisas, tem este **desgaste profissional** e tem também a **questão salarial**. Eu sempre falo que a melhor motivação para nós são os **boletos chegando no final do mês e o dinheiro**

**encurtando**, entendeu?! Porque está complicado, nós tínhamos como eu falei, assim que eu cheguei lá, nós tínhamos um projeto de ter **uma reestruturação da carreira** lá, esta questão caminhou durante o Governo da Dilma, no segundo governo chegou a caminhar, mas quando deu esta mudança de Governo Temer, Bolsonaro, aí foi... engavetaram esta questão e aí nós estamos passando **um arroxo salarial** (E2).

Evidenciou-se, por meio dos relatos do entrevistado E2, em conformidade com os estudos de Leles e Amaral (2018) e Camelo e Angerami (2008), uma política salarial inadequada do governo associada a um projeto estagnado de reestruturação da carreira de contador. Isso pode decorrer da ausência de representatividade política favorável e, com isso, acarreta no entrevistado o sentimento de abdicação da carreira.

Desta forma, constata-se ser premente a necessidade de políticas de incentivo e retenção de talentos no segmento dos contadores públicos federais do executivo, pois se observou nos entrevistados mais jovens uma forte tendência a evadir-se da profissão. E é bem consistente a influência do fator macroambiental político, destacada por Ho (2014), sobre a questão salarial defasada desses contadores, o que é mostrado na fala do entrevistado E12:

Acontece no serviço público critérios políticos que promovem essa **discrepância salarial**, [...] tem muito isto no serviço público, por exemplo, **setores da contabilidade que pagam muito bem, dentro do serviço público, desenvolvendo a mesma atividade** com uma discrepância enorme, o triplo do valor, né? (E12).

Nota-se a similaridade com estudos de Leles e Amaral (2018) sobre a desvalorização dos profissionais investigados, em detrimento de carreiras que, no caso desta pesquisa, são comparadas com carreiras semelhantes.

Deste modo, é notória a constatação, no discurso do entrevistado, do desapontamento com o rumo tomado pelos contadores do poder executivo, principalmente em comparação com os demais contadores do poder federal. Nesse relato, também, é possível identificar a vinculação do fator macroambiental externo da política no trabalho como um dos principais motivos do engessamento e da falta de isonomia na carreira investigada.

A segunda subcategoria, “**Desafios na carreira do contador**”, refere-se aos códigos “Falta de atratividade da carreira de contador”, com 29 citações, acerca do baixo ingresso de novos profissionais para oxigenar a profissão. Há pequeno número de concursos para o cargo de contador federal com salários atraentes, sendo, muitas vezes, o cargo de contador ocupado por outras carreiras, em que os profissionais possuam a formação em contabilidade, mas que não são contadores concursados; já “Carreira enfraquecida”, com 25 citações, engloba as observações atinentes à ausência de representatividade política dos contadores no cenário nacional.

Logo, os fatores que levam ao sofrimento desses profissionais são apresentados por meio das citações dos entrevistados sobre a falta de atratividade na carreira de contador e o enfraquecimento da profissão, conforme ilustra o relato do entrevistado E12:

Muitos colegas **estão desistindo da profissão, indo buscar áreas profissionais mais atrativas**. Então os gestores da Contabilidade Pública que possuem influência política **têm que enxergar isto como um gargalo**, porque **daqui a pouco você não tem os profissionais em uma empresa do tamanho do Brasil**. Que é na verdade uma grande empresa, que sem estes profissionais qualificados não funcionaria adequadamente, e que não seja mais dada tanta ênfase a outras atividades, que às vezes não tem esta importância (E12).

Os dados indicam a desistência de contadores da profissão devida à incerteza na carreira - vide a falta de atrativos salariais. Deste modo, é possível tecer comparações com a pesquisa de Saraiva (2019), sobre os contadores da iniciativa privada, que também reclamam de questões salariais em seus postos de trabalho. E, ainda, se pode estabelecer um vínculo com os fatores de riscos psicossociais, voltados para o desenvolvimento profissional, apresentados por Camelo e Angerami (2008), que mencionam que a condição de instabilidade salarial deveria ser tratada como critério de preocupação por quem possui a gestão das carreiras nos órgãos públicos federais.

Por essa razão, verifica-se que as condições salariais desfavoráveis são um dos principais condicionantes para a falta de interesse de bons profissionais, bem como para a manutenção de contadores qualificados no exercício de suas funções. Os resultados mostram que os contadores mais jovens têm desistido da profissão e buscado novos desafios fora da contabilidade. Já os contadores mais experientes relataram decepção com a carreira e, se pudessem voltar no tempo, não voltariam a estudar contabilidade. Adicionalmente, é percebido por esses contadores que, ao longo do tempo, a procura pela profissão tem diminuído, o que sugere que os órgãos que cuidam da profissão como o Conselho Federal de Contabilidade, os Conselhos Regionais e os Órgãos Centrais do Sistema de Contabilidade Federal talvez devam implementar ações com urgência, visando alavancar o interesse pela profissão.

Abaixo, na fala do entrevistado E13, segue o relato sobre o enfraquecimento da carreira de contador:

**Nunca foi fortalecida uma carreira de contador na administração pública. Existe? Existe a carreira; mas não é uma carreira que tem o mesmo nível de remuneração - a remuneração é muito inferior ao ciclo de gestão - então acaba não atraindo os melhores talentos**, e é uma carreira onde, muitas vezes, os bons talentos que ingressam acabam saindo da carreira por ingressar em outras carreiras melhores. Então, a rotatividade é muito grande, e acaba que esses profissionais não criam raízes na administração pública. **São carreiras que vão se perdendo, daqui a pouco todo mundo foi embora** porque passou e foi atraído por remuneração maior [...]. Talvez falte maior representação do conselho federal de contabilidade ou dos conselhos regionais, visando uma maior representação política para a carreira (E13).

Os dados indicam a percepção do entrevistado de que nunca foi fortalecida a carreira de contador na administração pública, situação evidenciada, também, na carreira de contador da esfera privada. De acordo com o texto de Saraiva (2019), tais considerações levam a pensar

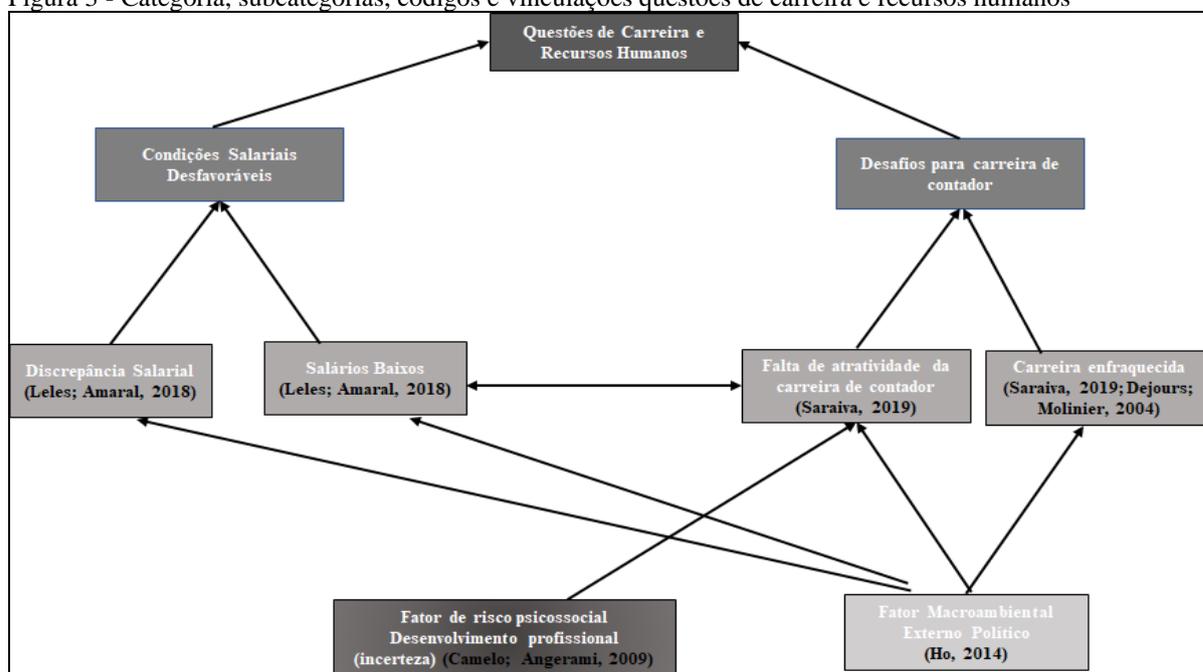
quais os motivos que fazem a profissão ter pouca representatividade política para o desenvolvimento desta carreira no cenário profissional.

Deste modo, os resultados apontam para um êxodo de talentos para outros segmentos profissionais e pouca atratividade para reposição de bons profissionais.

Nota-se, também, entre os nove profissionais entrevistados da administração indireta, que todos, sem exceção, têm formação contábil, mas pertencem a cargos distintos ao de contador. Portanto, tal circunstância corrobora o entendimento de Dejours e Molinier (2004), que mencionam o fato de o enfraquecimento da identidade e da representatividade dessa categoria profissional serem ocasionados pela imprevisibilidade da presença de contadores típicos nas organizações públicas. Isso acarreta uma conjuntura de instabilidade e medo para os profissionais que exercem suas funções nas entidades públicas, situação que pode estar atrelada à falta de representatividade e intervenção por parte dos Órgãos Centrais do Sistema de Contabilidade Federal.

Tais considerações, destacadas na categoria “**Questões de carreira e de recursos humanos**”, suas subcategorias, códigos e vinculações destes códigos ao fator de risco psicossocial, ao desenvolvimento profissional e ao fator macroambiental externo político são apresentadas na figura 3 abaixo descrita.

Figura 3 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações questões de carreira e recursos humanos



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.3 Categoria “Sobrecarga de trabalho”

Essa categoria é formada por três subcategorias: “Sobrecarga por pressão por cumprimento de prazos”, formada pelo código “Pressão por cumprimento de prazos”, com 20 citações; “Sobrecarga por imposição de demandas não contábeis”, identificada pelo código “Excesso de tarefas não contábeis”, com 15 citações; e “Sobrecarga por escassez de mão de obra”, com o código “escassez de mão de obra”, com 22 citações.

Segundo Dejours (1994), sobrecarga de trabalho se configura como o meio pelo qual os profissionais são pressionados a assumirem volumes de trabalhos exagerados, indo além de suas capacidades físicas pela busca de metas a serem atingidas. Ao mesmo tempo, sobrecarga de trabalho é considerada pela OIT (2016) como o fator de risco psicossocial que merece mais atenção, pois intrinsecamente influencia a saúde física e mental dos trabalhadores. Entre os sujeitos pesquisados, os dados revelam a sobrecarga de trabalho oriunda da pressão por cumprimento de prazos exíguos, ou da imposição pela realização de demandas não contábeis, ou ainda da escassez de mão de obra como fator que leva ao sofrimento.

A primeira subcategoria, “**Sobrecarga por pressão por cumprimento de prazos**”, decorre da pressão exercida sobre os sujeitos desta pesquisa para cumprimento de prazos exíguos em suas tarefas, apesar da presença da diversidade de atividades a cargo destes profissionais, inclusive de cunho acessório. A fala do entrevistado E5 ilustra essa indicação:

**O que me causa desconforto são os prazos a serem cumpridos, ficam exíguos, e não conseguimos fazer aquela análise desejada**, não acho legal pular análise de etapa, lógico que tem que ter grau de razoabilidade de detalhamento, mas tem que ter a possibilidade de ter análise boa, coisa de prazo que **me causa estresse** (E5).

As alegações do entrevistado E5 ressaltam o transtorno psicossocial de estresse que acomete o profissional em face da pressão pela exigência de cumprimento de prazos, o que remete ao apontamento de Saraiva (2019), em que os contadores privados são compelidos a cumprir prazos diminutos para entrega de obrigações fiscais a fim de evitarem passivos pecuniários para seus clientes.

Portanto, constata-se a presença da insatisfação profissional entre os contadores desta pesquisa por não poderem realizar um melhor trabalho, por causa do pouco prazo e do volume das tarefas inerentes à profissão, bem como, devido à cobrança pessoal por um resultado melhor das análises profissionais. Com isso, são observados, no grupo de entrevistados, a presença de desgaste que leva ao sofrimento patogênico pela pressão imposta na condução das atividades.

Já com relação à segunda subcategoria, **“Sobrecarga de trabalho por imposição de demandas não contábeis”**, pode-se dizer que o conjunto de tais demandas e tarefas relatadas tem ocupado mais tempo desses contadores do que as próprias funções inerentes à contabilidade, conforme se observa a seguir no relato da entrevistada E7:

Eu recebo em uma média por semana de 30 processos administrativos para fazer atualização, para a gente emitir GRU – Guia de Recolhimento da União. **Eu acho que isso não deveria estar em uma coordenação de contabilidade.** Isso é mais uma questão de órgão, mas eu vejo que tem muitas coisas que se colocam. **Tem número? Tem percentual? Tem atualização? As pessoas acham que é ciências contábeis e isso não é ciências contábeis** [...] **“Você vê uma pessoa chegar e colocar no regimento interno que é responsabilidade da coordenação de contabilidade fazer cálculo de atualização financeira é muito triste. Uma coisa besta, de você atrasar em um pagamento, ao invés do cara da área, que é engenheiro, colocar lá no Excel da vida, em uma planilha e fazer um cálculo, ter que mandar para a contabilidade, é bem triste (E7).**

Observam-se, em consonância com a pesquisa de Amaral, Borges e Juiz (2017b), condições de insatisfação decorrentes da atribuição de funções aos sujeitos desta pesquisa fora do seu escopo profissional, que são descritas na fala da entrevistada E7. Ou seja, os dados mostram que tal situação vem a acarretar condições de sofrimento aos contadores entrevistados, decorrentes da sobrecarga de trabalho por excesso de atribuições fora do contexto contábil.

Com isso, entende-se que a inclusão de demandas administrativas estranhas às funções de contabilidade, tidas como desnecessárias, tem em sua quantidade um dos principais fatores que atrapalham o desempenho desses contadores. Além disso, os dados levantam a possibilidade de as funções possuírem associação com a cultura organizacional do órgão que, em seus procedimentos, estipula tais designações a esses profissionais de contabilidade.

E, por fim, a terceira subcategoria, **“Sobrecarga de trabalho por escassez de mão de obra”**, tem como referência o excesso de tarefas concomitantes a serem exercidas por esses contadores públicos federais, elevando o desgaste desses profissionais, haja vista a falta de mão de obra qualificada ou não. Esta subcategoria possui uma co-ocorrência com a subcategoria “Desafios na carreira do contador”, vide a falta de oxigenação dos quadros profissionais, além da ausência de maiores atrativos, que mantenham os profissionais mais jovens motivados a continuar na profissão. O relato da entrevistada E9 ilustra a sobrecarga por escassez de mão de obra:

Então, você fica quase uma hora numa reunião, depois você volta para o trabalho, daqui a pouco, tem o Reinf, você tem que estudar. Você fica se reinventando a vida toda. [...] **Então, com tão pouca gente, a gente não consegue entregar na tempestividade que a gente queria, e muito menos na qualidade que a gente almeja.** Então, tem esse problema. Para quem já teve seis pessoas, era muito bom (E9).

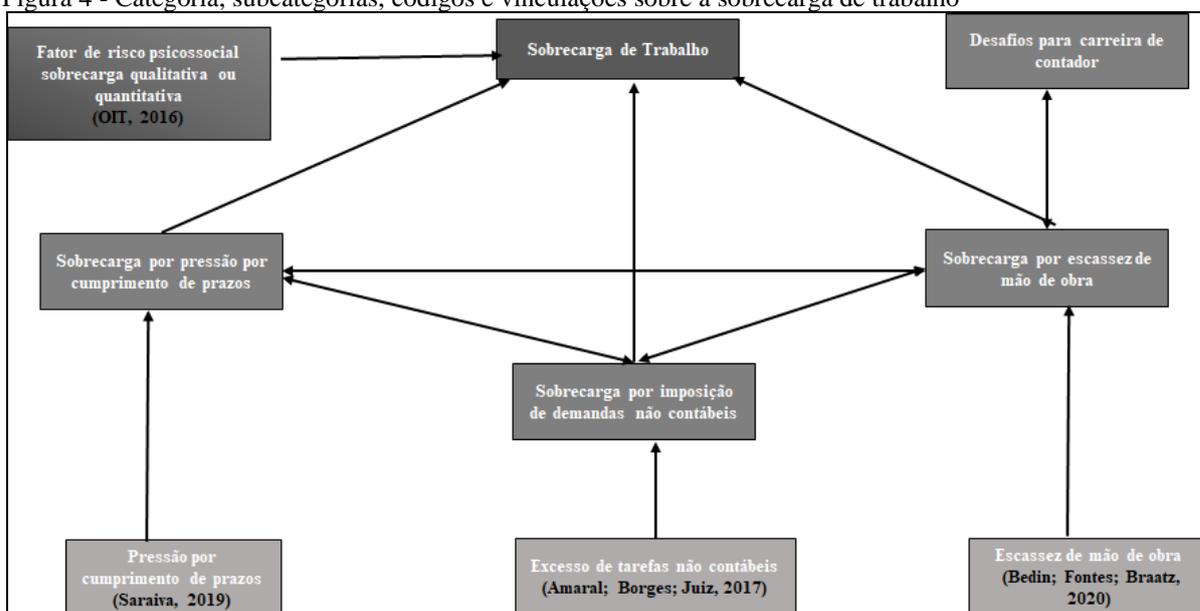
Os dados demonstram que a escassez de profissionais, nas organizações públicas, interfere diretamente na execução das tarefas, o que corrobora os apontamentos da pesquisa de Bedin, Fontes e Braatz (2020), que indicam que os fiscais de contrato de serviços terceirizados, em universidades federais, se apresentam sobrecarregados com o acúmulo de funções, devido à ausência de profissionais especializados para dividir responsabilidades.

Por meio dos resultados da pesquisa, pode-se enfatizar que a escassez de mão de obra nos órgãos públicos é uma situação notória, que tem acarretado o acúmulo de funções voltadas para a execução contábil e que tal circunstância tem se ampliado com a inserção de novas atividades no universo da contabilidade. Além disso, é exigida a esses profissionais a condução de trabalhos fora do segmento contábil, o que impõe um desdobramento entre equipes diminutas no intuito de subsidiar os demonstrativos contábeis da organização de forma tempestiva.

Com isso, é perceptível, nos resultados, a associação do sofrimento ao fator de risco psicossocial da sobrecarga de trabalho, que acarreta o desgaste físico e emocional pelo excesso de tarefas, e aos demais tipos de sobrecarga apresentados na distribuição categorial da sobrecarga de trabalho. Tais subcategorias encontram-se interligadas em co-ocorrência no conjunto das atribuições impostas aos contadores.

Tais considerações destacadas na categoria “Sobrecarga de trabalho”, suas subcategorias, códigos e vinculações da categoria com o fator de risco psicossocial, que trata da sobrecarga de trabalho, são apresentadas na figura 4 abaixo descrita.

Figura 4 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre a sobrecarga de trabalho



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.4 Categoria “Relações socioprofissionais conflituosas”

Esta categoria é formada pela subcategoria única, “**Desafios na cooperação entre pares**”, que, por sua vez, é composta pelo código “Dificuldade na relação entre pares” com 20 citações, e pelo código “Descompromisso dos pares com a contabilidade” com 25 citações.

Deste modo, tais códigos em conjunto formam a subcategoria que possui vínculos com fatores de risco psicossociais e relações interpessoais conflituosas entre os contadores e os demais profissionais.

Neste sentido, mediante os dados apresentados nos relatos dos entrevistados, sobressaem desafios que envolvem interações profissionais negativas inter e intragrupos dentro da mesma organização. Por conseguinte, as dificuldades de relação dos contadores entrevistados com seus pares e o descompromisso dos pares com a contabilidade levam à ocorrência de patologias de descompensação, insegurança e decepção, como o destacado a seguir pela entrevistada E7:

**Mexe com o meu emocional.** Principalmente quando a gente está recebendo muita multa agora, que a Receita Federal está aprimorando, **uma das coisas que mais tem me deixado bem magoada é essa questão de relação com os setores** é você ver que **você entra na área a fim para perguntar uma coisa** e a pessoa vira para você: **“não tenho nada a ver com isso”**. Se isso é Receita Federal... é seu problema, você tem que resolver (E7).

Os dados manifestam o sentimento de mágoa da contadora, decorrente da dificuldade no relacionamento com os pares da área finalística, que tratam a atividade contábil com menosprezo, condizendo com as constatações de Bottega e Merlo (2010), nas relações entre os educadores de crianças em situação de rua, em que condições similares ocorrem entre os profissionais envolvidos na condução das tarefas. A fala da entrevistada E4 apresenta posicionamento semelhante ao destacado nos estudos de Bottega e Merlo (2010):

A gente teve problema com relação a isso, **a cooperação quando “Joga qualquer coisa, registra só na hora do pagamento”, não é levado a sério**, descobri isso essa semana, **porque não tinha muito como fazer essa análise detalhada. Descobri essa semana que o pessoal do meu lado**, da execução financeira, responsável por registrar os contratos, e essa responsabilidade passou para a contabilidade agora, simplesmente, **o pessoal ligava “registra o valor que está pagando”, pessoal daqui, da sede, do lado da contabilidade... É, fiquei assim, decepcionada** (E4).

Nesse caso, entende-se que as atividades contábeis possuem conexões com toda a organização e a existência de interações no trabalho é algo imprescindível, pois, segundo Dejours (2007), o trabalho é o ambiente em que as relações acontecem, e todos trabalham para alguém, principalmente, no serviço público, cujo objetivo é o atendimento aos interesses da sociedade; portanto seria saudável minimizar condições estressantes depreendidas por

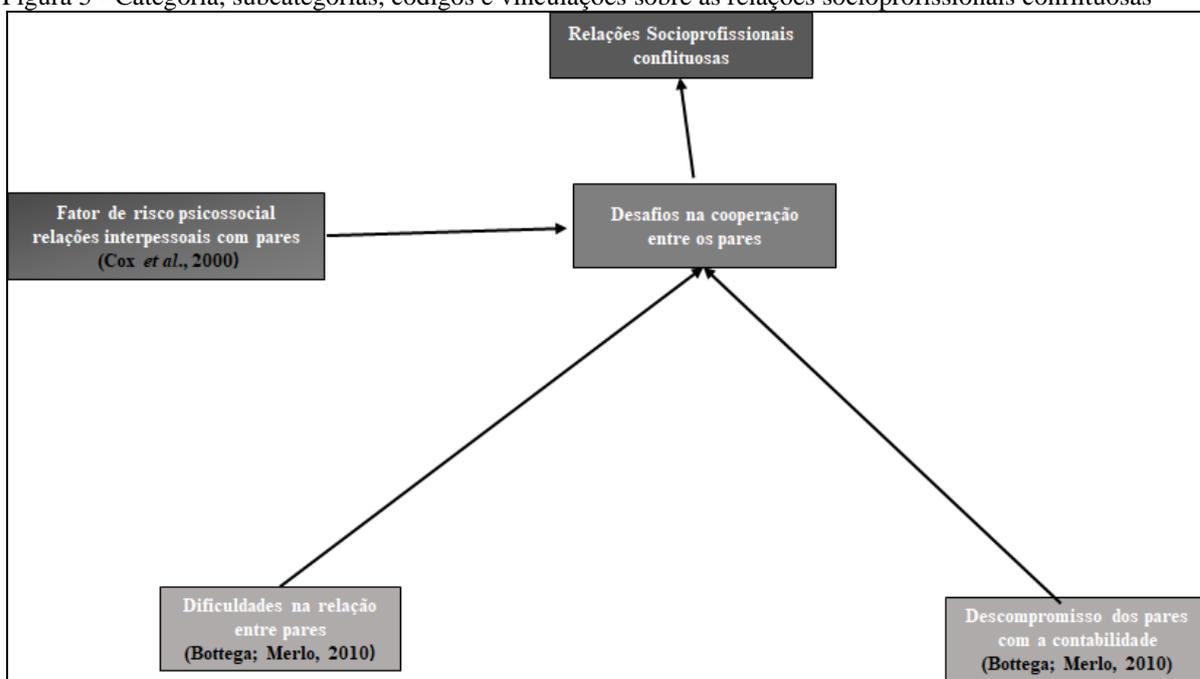
meio de interações conflituosas, de modo que se pudesse estimular o entendimento da importância de cada segmento da organização

Os resultados indicam que a falta de compreensão e o preconceito com o profissional de contabilidade desta pesquisa e suas atividades são alguns dos maiores problemas apresentados. Como a contabilidade é uma atividade de apoio à gestão, para que seja exitosa, necessita da colaboração e do entendimento de sua importância por seus pares. Com isso, é possível constatar, mediante os relatos apresentados nessa subcategoria, que tais condições não estão sendo observadas nos ambientes laborais dos contadores envolvidos na pesquisa, o que os leva a sentimentos de decepção e angústia.

Assim, no âmbito das dimensões socioprofissionais, corrobora-se a importância do fator psicossocial de relações interpessoais, que consistem na reciprocidade existente no convívio e na troca humana, seja de natureza técnico-teórica ou apenas das experiências informais cotidianas dos envolvidos, propiciando o desenvolvimento dos indivíduos no coletivo de trabalho (FERNANDES et al., 2015).

Tais considerações são destacadas na categoria “Relações socioprofissionais conflituosas”, em sua subcategoria, códigos, mantendo vinculações com a subcategoria “Desafios na cooperação entre os pares” e com o fator de risco psicossocial relações interpessoais com os pares, que são apresentadas na figura 5 abaixo descrita:

Figura 5 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre as relações socioprofissionais conflituosas



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.5 Categoria “Ausência de participação nos processos decisórios”

Esta categoria é formada por uma subcategoria única, “**Ausência de participação nos processos decisórios**”, em que foi identificado o código “Ausência de participação nas decisões” com 30 citações. Ela visa identificar a visão dos contadores públicos federais desta pesquisa frente à restrição parcial ou total desses profissionais nos processos de tomada de decisão das organizações em que trabalham.

Tais condições provocam sentimento de frustração nesses trabalhadores, diante de relações de pouca confiança e desvalorização, concernentes à pouca utilização do julgamento técnico desse quadro de profissionais, nos processos de maior representatividade para as entidades. Isso os leva à desmotivação atribuída pela ausência de reconhecimento no contexto profissional (COX et al., 2000).

Os dados apresentados nesta categoria são extraídos de trechos das falas de contadores públicos federais entrevistados, sendo ressaltada a ausência deles nos processos decisórios, como o apresentado a seguir pela entrevistada E7:

No ÓRGÃO 7, realmente, **esses anos todos (26 anos)**, a gente sempre brigando, sempre orientando, dando ideias, colocando, e **a gente não é ouvido** nessa parte. **A gente fica realmente sem poder ajudar na tomada de decisão [...] A gente não tem acesso à tomada de decisão**, a gente **não tem acesso até, às vezes, de estar prestando uma orientação mesmo lá no começo**, mas na hora em que a bomba estoura, na hora de uma multa, de uma notificação, aí vem para você. [...] **Eu me sinto um CPF**, que me colocam, porque **precisam de mim para aquela UG funcionar, mas eu queria mesmo fazer parte mais dessa questão de decisão, de orientar, de tentar sanar antes de acontecer a coisa**. Eu queria poder ser mais essa questão mais preventiva do que ser só uma recebedora de notificação. (E7).

Deste modo, a partir dos dados, percebe-se o distanciamento dos contadores da pesquisa nos processos decisórios em suas organizações, o que se coaduna com os apontamentos de Augusto, Freitas e Mendes (2014), sobre servidores de uma fundação pública federal, que se apresentam insatisfeitos por não terem espaço para participar do processo decisório da organização em que trabalham.

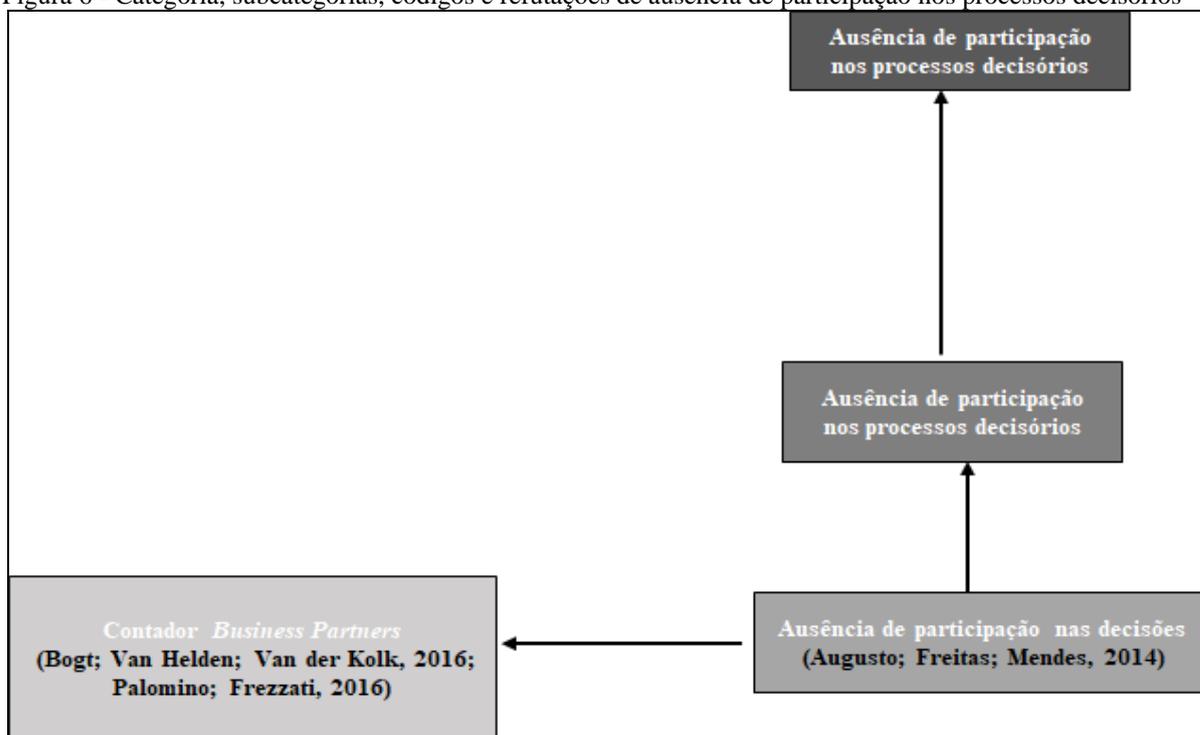
Apointa-se como um dos principais achados desta pesquisa a apresentação de um cenário que refuta os estudos de Bogt, Van Helden e Van der Kolk (2016), realizados com contadores públicos holandeses, e de Palomino e Frezzati (2016), realizado sobre os controladores privados brasileiros. Nesses estudos mencionados, são destacadas as figuras de contadores *business partners*, profissionais que atuam como parceiros de negócios e possuem funções híbridas, entre as tais, participação no processo decisório das organizações em

posição de apoio à alta administração, o que não foi observado no grupo de contadores entrevistados.

Contudo, os achados da presente pesquisa, de uma maneira geral, evidenciam a insatisfação dos entrevistados, como no trecho da entrevistada E7, que se enxerga apenas como um “CPF para organização”, em uma função servil, sendo alijada das ações preventivas, que poderiam ser sanadas se fosse consultada previamente e os descaso da gestão em não a ouvir, apesar dos vinte e seis anos como contadora pública responsável do órgão.

Tais considerações destacadas na categoria “Ausência na participação nos processos decisórios”, suas subcategorias, códigos e refutações do cenário encontrado na literatura internacional e nacional, com o contexto observado no campo, são apresentados na figura 6 abaixo descrita.

Figura 6 - Categoria, subcategorias, códigos e refutações de ausência de participação nos processos decisórios



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.6 Categoria “Questões sobre papéis organizacionais”

Esta categoria é composta por duas subcategorias: “Ausência de clareza na função”, em que foi identificado o código “Falta de clareza na função”, com 10 citações; e “Desempenho simultâneo de duas ou mais funções”, em que foram registrados dois códigos:

“Desempenho simultâneos de duas ou mais funções”, com 15 citações; e “Desempenho simultâneo em dois órgãos”, com 12 citações.

Os dados exibiram condições de instabilidade que são impostas aos profissionais de contabilidade entrevistados, quanto à realização de atividades em desacordo com as suas atribuições, ou quando várias funções incompatíveis lhes são solicitadas simultaneamente e que podem ser descritas como risco psicossocial de conflito de papéis (JACOMOSSI; SCHLUP; ZONATTO, 2018).

A primeira subcategoria, “**Ausência de clareza nas funções**”, trata da ambiguidade de papéis, isto é, a falta de clareza das atribuições exigidas aos sujeitos entrevistados por parte dos gestores é uma das principais causas de sofrimento e confusão da relação desses profissionais com a gestão.

Assim como na pesquisa de Bedin, Fontes e Braatz (2020), apresenta-se, na fala da entrevistada E1, a falta de clareza sobre as tarefas que deveriam ser realizadas pela profissional, o que caracteriza a presença do risco psicossocial da ambiguidade de papéis. Ainda na mesma narrativa, observa-se um conflito de natureza interpessoal com o gestor imediato, que não apresentava liderança necessária para conduzir o setor de lotação da entrevistada, o que se reflete em insatisfação para a contadora:

E aí  **você fica perdida**... então, já que você chega, você tem geralmente no início que seguir a informação do seu chefe imediato,  **eu já não tinha clareza, até hoje não existe clareza lá**... não tinha... e isto  **havia me causado muito sofrimento**, porque eu perguntava e não se tinha uma resposta [...] Porque  **nem o meu chefe tinha uma definição exata do que ele próprio fazia**, entendeu!?! (E1).

Os dados mostram que a falta de definição das atribuições, por parte da chefia, deixava a entrevistada E1 confusa, causava-lhe sofrimento por falta de clareza nas expectativas da profissional. Ainda se pode analisar, no relato da entrevistada que a falta de clareza é algo culturalmente preponderante no local de trabalho e que acomete a maioria dos profissionais que lá realizam suas atividades, o que, de certa forma, parece ser algo comum em outras organizações e pode ocasionar, na maioria dos trabalhadores pela incerteza das atribuições, sentimentos de angústia e ceticismo.

Já a segunda subcategoria, “**Desempenho simultâneo de duas ou mais funções**”, trata dos códigos voltados para os conflitos de papéis entre os contadores da pesquisa, decorrentes de ocorrências de funções incompatíveis desempenhadas pelo mesmo profissional, vide a natureza do papel a ser exercido por estes contadores; ou vide o conflito de papel decorrente da subordinação simultânea desse profissional de contabilidade pública

entrevistado ao seu órgão de lotação e aos órgãos componentes do sistema nacional de contabilidade como a STN.

Verifica-se, no contexto apresentado pela contadora E11, uma situação similar de descaso dos gestores em consonância com os estudos sobre as necessidades dos fiscais de contrato de serviços terceirizados de universidades federais, dispostos por Bedin, Fontes e Braatz (2020), em que são impostas atribuições conflitantes aos profissionais no exercício de suas atividades:

É, conflituosa. Muitas vezes conflituosa. **Quando tem um conflito direto, sabe, por exemplo, eles queriam que eu fosse a responsável pelo patrimônio também,** eu falei: “Mas, olha”, teve uma situação aí que queriam que eu também fosse da parte de patrimônio, eu falei assim: **“Eu vou dar conformidade contábil”,** sabe? É muito complicado de eu dar conformidade contábil [...] **muitas vezes eu sinto que acham que é uma desculpa, e tal,** porque, assim, eu entendo que a gente está com carência de pessoal, não tem gente para fazer isso, mas é bem complicado, assim, porque ao mesmo tempo eu sinto que **eles não sabem muito bem qual é a minha atividade, o que é a conformidade contábil, por exemplo** (E11).

Assim, segundo os resultados, há cooptação dos gestores sobre os profissionais, pressionando-os a exercerem funções conflitantes com seus cargos, vide a situação relatada, em que a entrevistada iria se autofiscalizar. Portanto, fica demonstrada uma co-ocorrência de fator de relação socioprofissional conflituosa com a gestão, que oprime a entrevistada por meio de um conflito de papéis descrito na narrativa caso ela aceitasse tal medida. Mesmo a entrevistada entendendo a escassez de mão de obra no serviço público e o desconhecimento dos gestores, essa situação opressiva leva a profissional a vivenciar condições angustiantes em seu cotidiano laboral, agravadas pelo ceticismo dos gestores quanto às alegações da profissional, como o ilustrado a seguir:

Então, assim, **eu tenho esses dois mundos (subordinação interna do órgão e subordinação aos Órgãos que compõem o sistema central de contabilidade), eu sou a mesma pessoa nesses dois mundos, isso é ruim,** e aí, às vezes, assim, eu tento explicar, a gente tenta explicar e tal: “Olha”, trimestralmente eu tenho as notas explicativas, dá um trabalho absurdo, a gente tem que fazer várias análises, ficar cobrando as pessoas das nossas UGezinhas (filiais) (E11).

Destaca-se o conflito das atribuições previstas no Decreto 6976 (2009), que denota a subordinação técnica direta junto aos órgãos setoriais centrais de contabilidade externos e, ao mesmo tempo, permite, aos profissionais de contabilidade, subordinação aos órgãos de lotação, que imputam, a esses trabalhadores, tarefas operacionais conflituosas com as exigidas no normativo da profissão como orientadores, além de realizar assistência e apoio técnico à alta direção da entidade.

Contudo, as atribuições delegadas pela gestão das organizações de lotação desses contadores são dissonantes e inferiores às funções técnicas do contador público e se coadunam com as condições de conflitos enfrentados no trabalho de Amaral, Borges e Juiz

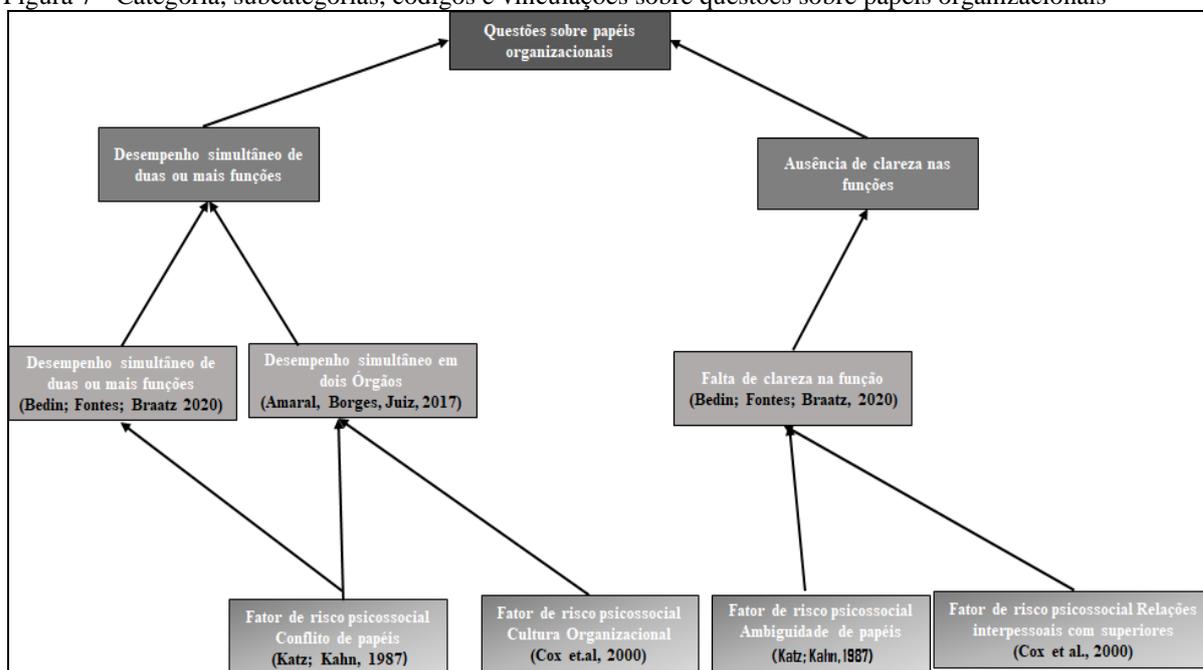
(2017b) sobre os docentes federais. Desse modo, é observado o conflito de interesse pela subordinação direta inadequada, o que vem a prejudicar o julgamento técnico e isento do contador envolvido.

Consequentemente, aponta-se a sujeição equivocada no contexto desta pesquisa, em que se observa a presença de estruturas mal planejadas e pouco acompanhadas pelos Órgãos Centrais do Sistema de Contabilidade Federal, o que foi possível identificar no presente estudo.

Além disso, os resultados levantam a presença de uma cultura organizacional muito arraigada em costumes que não valorizam o trabalho dos contadores entrevistados. Por sua vez, esses contadores, em suas organizações, não se encontram posicionados na estrutura organizacional como um setor de apoio à alta gestão e, por isso, pode ser observado o conflito de papéis entre os contadores, que deveriam servir de elo entre as organizações e o sistema de contabilidade nacional.

Tais considerações, destacadas na categoria “Questões sobre papéis organizacionais”, sua subcategoria, códigos e vinculações destes códigos com fatores de riscos psicossociais são apresentadas na figura 7 abaixo descrita.

Figura 7 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre questões sobre papéis organizacionais



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.7 Categoria “Insatisfação com a jornada de trabalho”

Esta categoria é formada por duas subcategorias: “Sazonalidade sobre a jornada de trabalho”, em que foi registrado o código “Sazonalidade do trabalho”, com 7 citações; e “Jornada de trabalho excessiva”, com código de mesmo nome, “Jornada de trabalho excessiva”, com 19 citações, sendo esta última subdivida em antes e depois da pandemia. Tais subcategorias são baseadas em ocorrências de desrespeito da gestão com a jornada de trabalho dos contadores, além da falta de reconhecimento pela atipicidade da jornada diferenciada e fatos que ocasionam episódios de desgaste físico e desagradado.

A primeira subcategoria, “**Sazonalidade sobre a jornada de trabalho**”, decorre de sucessivas observações sobre a extensão na jornada de trabalho, para os sujeitos desta pesquisa, em momentos de maiores demandas ao longo do ano, com maior ênfase no fim do ano. Tais ocorrências são frequentes e possuem pouco reconhecimento por parte dos gestores, sendo considerada por esses trabalhadores como fator fomentador de sofrimento na profissão de contador.

Neste sentido, por meio dos elementos levantados nos relatos dos entrevistados, no âmbito da pesquisa, são instados os fatores, que levam esses contadores públicos federais ao sofrimento, decorrentes da sazonalidade desse segmento profissional e que são apresentados a seguir na fala da entrevistada E11:

Meu noivo ele é comerciante, então, assim, **ele trabalha muito em dezembro, no período do Natal, aí em janeiro ele está mais tranquilo**, aí a família dele toda, que eles todos têm comércio familiar, e aí: “**Vamos viajar, vamos fazer não sei o que**”, **não, e ano novo, não tenho ano novo, há anos eu não tenho ano novo. Natal, mais ou menos**, porque a gente está trabalhando à beça, natal, mas, assim, ano novo é bem pior. Poxa, é chato você não ter ano novo, assim, há anos eu não tenho ano novo. Agora, com trabalho remoto, até dá para você pelo menos estar em casa trabalhando, então você fica perto da família, mas teve um ano novo, teve uma situação, lá em Brasília, lá no MMM, que eu cheguei em casa, olha que loucura, saí do Ministério MMM, **dia 31 de dezembro, quase 11 da noite, e eu morava em um satélite bem distante, eu cheguei em casa quase no ano seguinte, entendeu?** Olha que loucura. Sabe, assim? E não tem nenhum reconhecimento, então isso **estressa, isso é bem chato. (E11)**

Destaca-se, na assertiva da entrevista E11, o entendimento que o trabalho real do contador público federal exige um horário diferenciado para o cumprimento de suas tarefas. Contudo, os contadores entrevistados queixam-se do tratamento desigual dispensado a esta categoria, além da falta de reconhecimento pelo sacrifício empregado no cumprimento das atribuições. Essas situações se harmonizam com experiências descritas nos estudos de Bedin, Fontes e Braatz (2020).

Os resultados apontam o descaso da gestão com a abnegação pessoal demonstrada pelos sujeitos pesquisados, em prol do cumprimento de suas responsabilidades, inclusive em períodos festivos e em horários avançados, muitas vezes por falta de planejamento dos gestores da alta administração, que não programam suas demandas e sobrecarregam os contadores entrevistados pelo fator da sobrecarga de trabalho, por escassez de pessoal, ocasionando estresse e frustração.

A segunda subcategoria, “**Jornada de trabalho excessiva**”, refere-se a relatos de prestação de serviço pelos contadores públicos federais desta pesquisa, por períodos diários superiores a 12 horas de atividade, o que é tratado por esses profissionais com normalidade em alguns casos.

Ainda, sobre essa subcategoria, são apresentadas condições acentuadas de jornada de trabalho durante o período da pandemia de COVID-19 que, devido à atipicidade do momento, exigiu-se a execução dos trabalhos de forma remota. De modo equivocado, parece ter sido entendido pelos gestores, que os profissionais entrevistados estariam à disposição da organização de maneira ininterrupta. Tal subcategoria possui vinculação com o fator de risco psicossocial jornada de trabalho e com o fator macroambiental externo da tecnologia, imputado pela pandemia de COVID-19 (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). A fala da entrevistada E7 ilustra a jornada de trabalho excessiva durante a pandemia:

Além disso, para mim, **a pandemia**, que mais deu quando a gente estava em casa, que a gente nem podia ir ao órgão, é porque não conseguíamos separar muito a questão de tempo, **foi estressante**. [...] Eu trabalhava no almoço, eu trabalhava oito horas da noite, **porque eu não sei de onde que a minha chefe entendia que a gente estava em casa, então a gente trabalhar 24 horas para o órgão**. Eu comecei a trabalhar muito mais na pandemia por estar em casa, **que não tinha aquele corte: você está no almoço, às 18 horas acaba. Não. Você adentrava. Você estava em casa, então você tem que trabalhar, qualquer hora que eu te pergunte**. (E7)

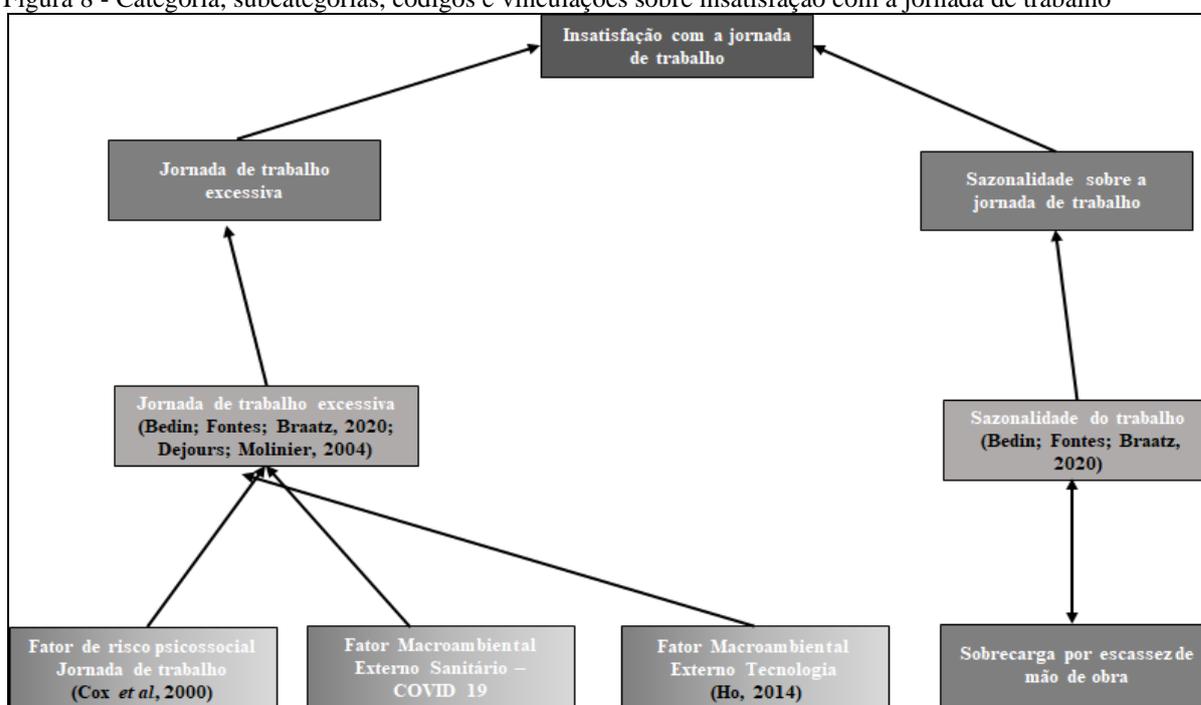
Os dados apresentam o incômodo com o dissabor advindo da jornada de trabalho imposta a esses contadores públicos, o que vai ao encontro do mencionado por Dejours (1987), que, em certas circunstâncias, o resultado da conexão do profissional com o trabalho pode provocar ocorrências de sofrimento. Neste caso, percebe-se a influência do fator macroambiental externo pandêmico como preponderante para a ocorrência de desrespeito da gestão com a jornada de trabalho desses contadores, o que vem a ocasionar episódios de desgaste físico.

Este achado na pesquisa remete aos apontamentos de Dejours e Berliner (2013), que denotavam a falta de solidariedade da gestão com os profissionais; assim como se constatou, no momento singular vivenciado por todos os profissionais, durante a pandemia de COVID 19, a utilização de artifícios tecnológicos de forma imperiosa e desigual por parte da gestão

em prol dos resultados para organização. Tal prática ocasionou episódios de desrespeito ao repouso e aos limites dos expedientes laborais profissionais, dado o mau entendimento dos gestores quanto à atipicidade do momento, que exigia execução dos serviços em *home-office* e, por isso, poderiam cobrar dos sujeitos pesquisados dedicação exclusiva.

Tais considerações destacadas na categoria “Questões sobre insatisfação com a jornada de trabalho”, sua subcategoria, seus códigos e vinculações destes códigos com fator de risco psicossocial jornada de trabalho, fatores macroambientais externos tecnológicos e sanitários, decorrentes da pandemia de COVID-19 e com a subcategoria “Sobrecarga de trabalho”, ocasionada pela escassez de mão, de obra são apresentadas na figura 8 abaixo descrita.

Figura 8 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre insatisfação com a jornada de trabalho



Fonte: O autor, 2022.

### 3.3.8 Categoria “Dificuldades na conciliação na relação trabalho família”

Esta categoria é formada pelas subcategorias “Relação lesiva dos contadores entre trabalho e família”, em que foi formado o código “Pouco tempo disponível para relações familiares”, com 10 citações; e “Influência negativa do ambiente do trabalho nas relações familiares”, em que foi identificado o código de mesmo nome “Influência negativa do ambiente do trabalho nas relações familiares”, com 7 citações.

As mencionadas subcategorias têm seus dados associados à instabilidade na conciliação das relações familiares com o exercício profissional, além da exigência do cumprimento de padrões de excelência, no ambiente corporativo moderno, que refletem de forma negativa no convívio doméstico, vide as pressões excessivas exigidas pelo trabalho e que podem ser consideradas fontes de alienação ou irritação com influência nas relações caseiras.

Deste modo, a primeira subcategoria “**Relação lesiva dos contadores entre trabalho e família**” foi identificada nas falas dos contadores desta pesquisa, que atuam na função de gestores e que têm como destaque, em seus relatos, a renúncia ao tempo útil para o convívio doméstico, o que vem a acarretar consequências familiares como ausência ou privação do convívio qualitativo com o ambiente familiar conforme o apresentado nos relatos da entrevistada E9:

Direto reclamam. O meu marido já não fala mais. O meu filho caçula que saiu de casa agora em fevereiro, mas ele falou: "**mãe, nós temos um pacto: 18 horas, você vai desligar esse computador**", e ele me ligava de vídeo, e aí fazia eu desligar, só que quando ele desligava a ligação, eu ligava o computador de novo, porque tinha coisas para entregar. Então, realmente, **a gente deixa de aproveitar com a família, e não é no horário de expediente, é fora dele**, igual a semana passada, meu filho viajou, deixou o neto para o avô buscar e levar, falei: "**não, hoje é sexta-feira, quando você for buscar, eu vou ficar um pouquinho**", e não tinha condição de fazer porque tinha uma outra coisa para fazer. Então, é muito complicado. (E9)

Foi observada nos estudos de Kossek *et al.* (2011), e identificada no relato da contadora, a influência do trabalho em seu cotidiano, em questões relacionadas ao convívio doméstico com seus familiares, sem o estabelecimento de limites e pausas para o relacionamento social e decorrente da pressão da organização do trabalho, que avança sobre a qualidade das relações.

Observa-se a falta de divisão entre o que é trabalho e vida pessoal, na narrativa da entrevistada E9, que, como gestora e profissional experiente e engajada, não consegue colocar limites nas questões profissionais, então apresenta uma relação compulsiva de submissão voluntária, ao realizar suas atividades laborais, gerando desgaste no lado pessoal com consequências possíveis advindas de seu comportamento descomedido. Neste sentido, de acordo com Dejours (2004c), entende-se tal cenário como um quadro de patologia social de servidão voluntária.

Nota-se, ainda, que apesar dos esforços empreendidos pela família, no intuito de influenciar a mudança de comportamento *workaholic* da entrevistada, eles não apresentaram resultados satisfatórios, uma vez que a profissional sabota os acordos realizados com a família, numa perseguição incessante do cumprimento de metas inatingíveis, determinadas

pela organização do trabalho e, em contrapartida, fomenta o empobrecimento de vínculos afetivos significativos com seus familiares.

A segunda subcategoria, “**Influência negativa do ambiente do trabalho nas relações familiares**”, trata do que os profissionais em suas falas descrevem como a impossibilidade de dissociar as influências negativas ocorridas no ambiente de trabalho opressivo com as relações do convívio familiar. Ao levar esses acontecimentos negativos de tensão para as relações familiares, acarretam-se condições de conflito e transtorno para os profissionais envolvidos e seus familiares, conforme a narrativa abaixo do entrevistado E13:

Às vezes eu escuto os colegas falarem: "**eu chego em casa, me desligo de tudo**". Eu, particularmente, acho que um cara que faz um negócio desse, mas eu nunca consegui, **mas é difícil você, quando está num ambiente agressivo, num ambiente tóxico profissional, isso não afetar o seu estado emocional, é muito difícil. Muito difícil que você chegue em casa, sorrindo para tua esposa, teu filho venha te chamar para resolver problema de matemática e você estar pleno de energia para ajudar ele, tentar, pegar o livro de uma matéria que você não viu há 200 anos, rever, ajudar ele. E ter a paciência quando sua filha chega: "pai, eu queria te contar da série que estou vendo", e você está feliz e alegre e orgulhoso.** Não funciona assim, você vai estar impactado, **sua família vai colher também os custos daquilo ali, vai adoecer junto contigo.** Você vai estourar, às vezes, com a esposa. Alguns vão tentar fugir pelo álcool ou pelos ansiolíticos, com droga. Então, é uma válvula de escape (E13)

Averiguou-se, a partir da narrativa do entrevistado E13, a confirmação dos entendimentos de Dejours (2004f), que consideram o funcionamento psíquico dos indivíduos uma condição indissociável, sendo impossível que um acontecimento no contexto profissional não exerça influência na vida pessoal dos trabalhadores, acarretando reflexos nas relações familiares.

Com base nessas considerações, é possível afiançar que os contadores públicos federais da pesquisa carregam consigo contrariedades mentais oriundas do trabalho que afligem a todos que convivem com esse profissional, e que se confirmam nas constatações do contador E13 (DARIO; LOURENÇO, 2017).

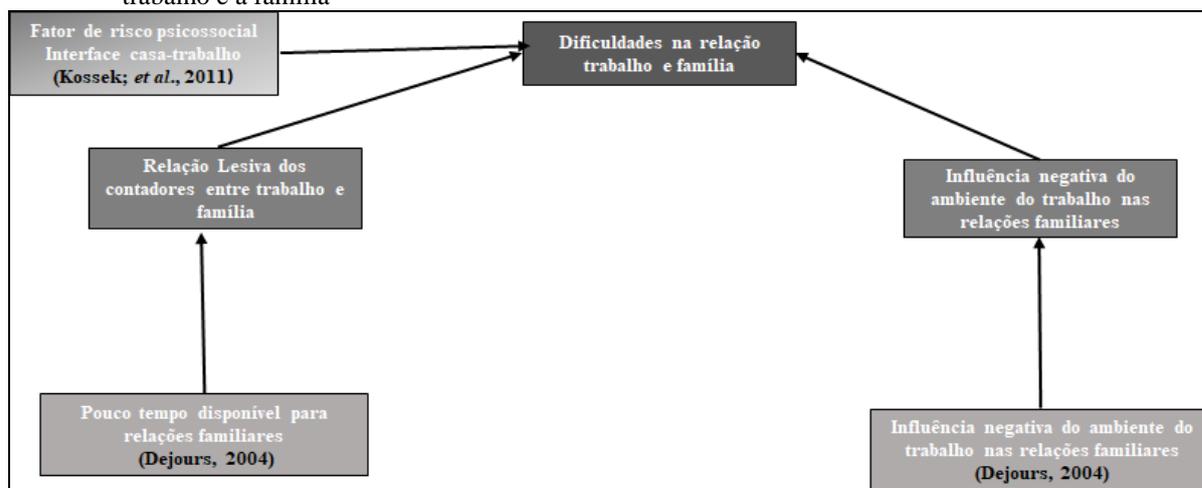
Em função dessas ocorrências observadas nos relatos que enfatizam as dificuldades na conciliação das relações entre família-trabalho, constata-se o surgimento de descompensações originadas das repercussões advindas dos conflitos surgidos no contexto familiar; sejam entendidas como incompreensões por parte da família, quanto ao grau de responsabilidades ao qual esse profissional é submetido em busca de resultados, ou também coerção velada sofrida pelo indivíduo em seu ambiente cotidiano laboral e que vem a refletir na vida pessoal (FARIA, 2013; MENDES; ARAÚJO, 2007).

E ainda a incompreensão por parte do próprio profissional, que não consegue impor limites na sua vida profissional e, ao mesmo tempo, mantém-se solitário se afastando do

convívio familiar, como se estivesse se refugiando de si próprio, o que tende a ocasionar transtornos psicossociais como estresse, ansiedade e, em casos extremos, o adoecimento e a fuga para algum tipo de dependência (CARDOSO, 2001; DEJOURS, 2017b).

Tais considerações destacadas na categoria “Questões sobre a dificuldade encontrada na relação estabelecida entre trabalho e família”, suas subcategorias, seus códigos e vinculação da categoria com fator de risco psicossocial interface casa-trabalho são apresentadas na figura 9 abaixo descrita.

Figura 9 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre dificuldade na conciliação na relação entre o trabalho e a família



Fonte: O autor, 2022.

### 3.4 Família de categoria “Fatores que levam ao prazer”

A família “Fatores que levam ao prazer” é composta pelas categorias: “Relações positivas com o trabalho”; “Relações interpessoais positivas”; “Incentivo ao desenvolvimento profissional”; “Reconhecimento do trabalho”; “Benefícios do avanço tecnológico”; e “Compartilhamento do conhecimento”.

#### 3.4.1 Categoria “Relações positivas com o trabalho”

Esta categoria é formada por duas subcategorias: “Identificação com o trabalho realizado”, em que se formou o código “Gostar do trabalho de contador”, com 22 citações; e

“Identificação com a organização em que trabalha”, em que foi registrado o código “Felicidade em pertencer à organização”, com 8 citações. Tais subcategorias são procedentes de uma organização do trabalho, em que o ambiente profissional propicia interações saudáveis por meio de políticas que favoreçam condições necessárias para realização de tarefas e projetos no contexto da contabilidade pública.

Assim, na primeira subcategoria “**Identificação com trabalho de contador**”, foram incluídas as citações que destacam o gosto pelo trabalho, o que leva ao prazer, bem como ao orgulho por serem profissionais da contabilidade.

Neste sentido, por meio dos dados apresentados nos relatos dos entrevistados, é destacada, como fator que leva ao prazer dos contadores, a identificação com o trabalho que realizam em suas organizações, o que pode ser analisado a partir do trecho do entrevistado E5 descrito abaixo:

**Hoje eu estou fazendo a conformidade contábil, e vejo o comportamento das contas, do balanço, oportunidade de poder ajudar a gestão em alguma decisão,** porta que você abre também de acesso a outras pessoas como órgão central, nas reuniões que temos, principalmente na administração pública no sentido de que trabalhei no metrô de Brasília e nos correios. Essas empresas, embora públicas, não tive esse acesso como tive hoje ao órgão central, desde a época do ministério da fazenda, que foi meu primeiro concurso, e **hoje, tenho esse acesso, acesso de treinamento, essas capacitações, mesmo que a distância, o fato de conversarmos é devido ao sistema de contabilidade federal, é um trabalho que eu gosto de analisar planilhas,** tem uma diferença, tem momentos que a gente acha o problema, que vai fazer todo um arrazoado e escrever nota técnica dizendo como que é, e **as pessoas reconhecem, isso eu acho legal, bacana.** (E5).

O que o entrevistado E5 ressalta tem coerência com os achados da pesquisa de Tschiedel e Monteiro (2013), que apontam a vinculação do prazer ao orgulho do trabalho realizado em seu segmento profissional. Logo, com base no aporte teórico da PDT, infere-se que o prazer dos contadores está interligado diretamente à identificação com o trabalho que é realizado na organização e a motivação no tocante às atividades desenvolvidas. Assim, considera-se o trabalho como algo que abjuga, quando existe a possibilidade de o profissional conferir sentido ao trabalho e se reconhecer naquilo que realiza.

Consequentemente, os dados revelam que o acesso a condições de trabalho e a realização nas atividades desempenhadas fazem o profissional se identificar com sua prática laboral e conduzem-no à satisfação e regozijo por pertencer a um segmento profissional no qual tenha prazer em realizar suas atividades.

A segunda subcategoria “**Identificação com a organização em que trabalha**”, vincula-se às citações a respeito do orgulho explícito de alguns contadores em pertencerem aos quadros das organizações públicas, em que prestam os serviços, bem como às citações em

que exaltam, em suas falas, o diferencial dessas instituições perante o segmento contábil. O relato do entrevistado E12 ilustra um exemplo:

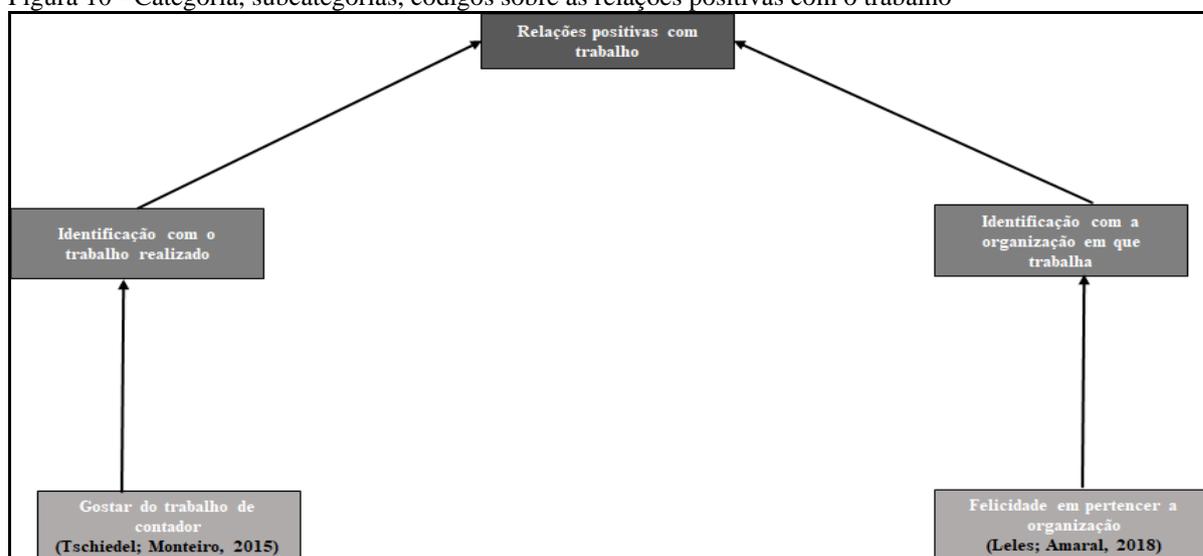
Eu **me sinto bem em relação à Instituição que eu trabalho**. Aqui conforme eu lhe falei, **aqui é um lugar que se tem muito o que aprender, você tem um mar de possibilidade para você aprender**, nunca se tem uma rotina, **sempre se tem uma coisa nova para você aprender, sempre tem uma coisa nova para você ensinar**, então, sim aqui é o lugar [...] Não me sinto desgastado,...eu acho, já acostumei, eu tive o privilégio de estar num órgão que é... eu sempre falo: se você **quer aprender Contabilidade Pública o lugar é aqui**, é conforme eu te falei aí, 70%, tudo tem aqui (E12).

Salienta-se que alguns contadores entrevistados nesta pesquisa encontram, em suas organizações do trabalho, fonte de orgulho e identificação. Essa identificação é representada através da narrativa do entrevistado E12, que possui similaridade com abordagem realizada nos estudos de Leles e Amaral (2018), em que os técnicos administrativos ressaltam o orgulho em pertencerem à organização pública avaliada. Esse impacto positivo sobre a organização é materializado quando os anseios dos trabalhadores acerca da organização do trabalho se tornam parâmetros para sua autopercepção, estabelecendo o senso de pertencimento.

Nesse contexto, entende-se, segundo os dados, que o órgão é tido, de forma enaltecida, como uma organização que dissemina, entre os profissionais, o conhecimento e promove ações que beneficiam o aprendizado e, ao mesmo tempo, alcançam públicos distintos. Essa situação destacada pelo entrevistado E12 propulsiona a admiração e a satisfação em pertencer a uma organização com uma abrangência de atividades, que ampliam e favorecem o conhecimento técnico e, ao mesmo tempo, em sua atuação de controle, geram benefícios relevantes para a contabilidade do setor público.

Tais considerações destacadas na categoria “Relações positivas com o trabalho”, suas subcategorias, seus códigos são apresentados na figura 10 abaixo descrita.

Figura 10 - Categoria, subcategorias, códigos sobre as relações positivas com o trabalho



Fonte: O autor, 2022.

### 3.4.2 Categoria “Relações interpessoais positivas”

Esta categoria é formada por duas subcategorias: “Cooperação entre pares”, em que se registrou um código de mesmo nome “Cooperação entre pares”, com 19 citações; e “Convivência positiva com pares”, em que foi identificado um código, também de mesmo nome, “Convivência positiva entre pares”, com 18 citações. Essas subcategorias são provenientes do bom relacionamento multiprofissional e interacional entre as equipes e decorrentes de ambientes profissionais amistosos e harmônicos, circunstância precípua para o estabelecimento de amizade e solidariedade entre os envolvidos.

A primeira subcategoria, **“Cooperação entre os pares”**, contém citações que destacam as menções de solidariedade e companheirismo entre os profissionais de contabilidade e seus pares na busca de soluções de problemas em comum. Neste sentido, por meio dos dados apresentados nos relatos dos entrevistados, são destacados como fatores que levam a relações interpessoais positivas: a presença da cooperação entre os contadores como fator para promover a sinergia na organização e a convivência positiva com a alta gestão e seus pares, como exemplificado no trecho abaixo:

**A relação com os meus colegas é muito prazerosa. Cara, eu inclusive sou muito grato a eles, porque eu só estou lá ainda por conta desta cooperação deles, como eu falei, foi meu primeiro emprego como Contador lá, entendeu?** Eles me ajudaram muito desde que eu entrei e estão sempre me ajudando e quanto a eles, eu só tenho a elogiar realmente (E2).

De acordo com estudos de Mendes e Ferreira (2007) e Silva, Gonçalves e Zonatto (2017), os aspectos que decorrem das relações interpessoais, como a cooperação entre os profissionais que são dispostos no dia a dia dos contadores públicos federais em suas organizações, podem ser considerados como fatores positivos que possibilitam o enfrentamento dos obstáculos causados pela organização do trabalho.

Com isso, os resultados constataam a relação de gratidão com seus colegas de setor, a cooperação em seu primeiro emprego e na função de gestor para que se sentisse seguro. Essa relação é configurada por meio de um sentimento de companheirismo estabelecido através de parceria subjetiva firmada entre os sujeitos da pesquisa e seus pares. Esse fator sinérgico propicia o desenvolvimento de condições de prazer que impulsionam a cumplicidade, o respeito e a compreensão entre os profissionais envolvidos nesta conjuntura e neste ambiente, o que é observado também em outros relatos.

A segunda subcategoria, **“Convivência positiva com os pares”**, refere-se ao bom relacionamento dos contadores públicos federais entrevistados com a equipe de gestão,

estabelecendo parcerias e situação de amizade e integração entre os diversos profissionais conforme se observa no relato da entrevistada E10 a seguir:

**A convivência com todo mundo, você ter aquela adrenalina e depois melhora, orientar um ao outro. Isso me causa muito prazer.** E a convivência com as pessoas, quando você vê que as pessoas estão bem. **E meu convívio com as outras áreas é tranquilo.** Todo mundo, a gente tenta resolver os problemas. Hoje, eu estava aqui viajando nas férias, aí a servidora da CCCC me ligou, e ela: " P.10., desculpa, eu não sabia que você estava de férias", e eu disse: "**se eu puder te ajudar, mesmo de férias, eu ajudo numa boa**". Mas a gente tem convivência boa com esse pessoal, sempre tenta fazer tudo do melhor para eles. (E10).

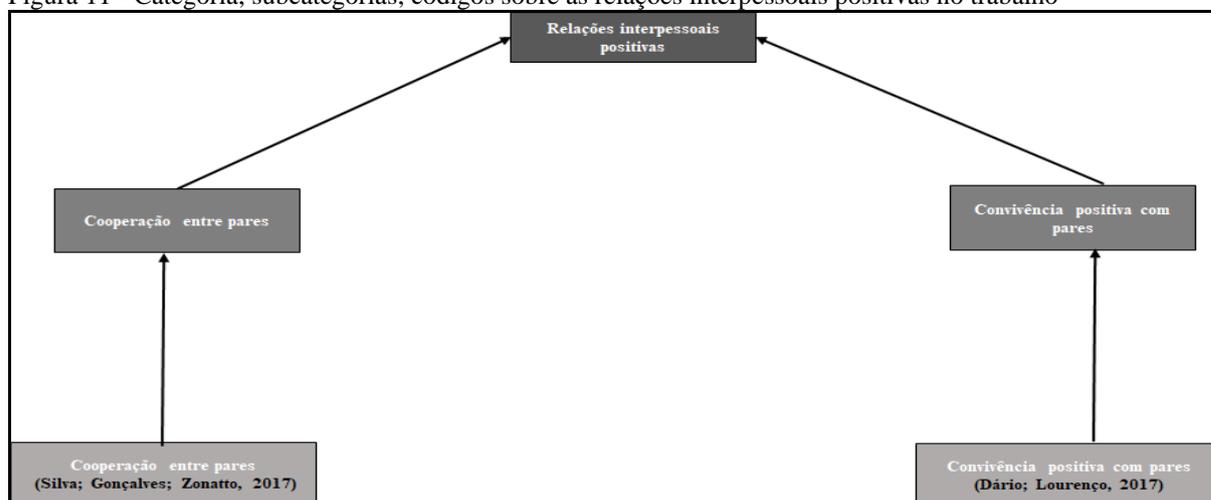
As declarações da contadora E10 ressaltam a convivência fraterna intergrupos como ensejador de experiências prazerosas, o que vai ao encontro do estudo de Dario e Lourenço (2017), em que uma executiva descreve a convivência existente na organização do trabalho como fonte de alegria e de segurança profissional.

Os dados indicam que a parceria firmada entre os pares é autêntica, com a presença de amizade e solidariedade no convívio, propiciando episódios de compromissos bilaterais, que atendem à instituição e, ao mesmo tempo, a uma colaboradora de outro núcleo de trabalho do órgão.

Pode-se dizer que, da boa convivência, surgem relações de amizade e comprometimento, ambos impulsionados pela cooperação existente entre as interações inter e intragrupos dispostas nas narrativas dos contadores da pesquisa. Adicionalmente, nota-se um clima organizacional favorável que conduz às relações interpessoais positivas e que está diretamente vinculado com uma cultura organizacional que prima pelo apoio e ajuda entre os pares voltados, mesmo que subjetivamente, para o atendimento de resultados organizacionais em comum.

Tais considerações destacadas na categoria “Relações interpessoais positivas com o trabalho”, suas subcategorias, seus códigos são apresentados na figura 11 abaixo descrita.

Figura 11 - Categoria, subcategorias, códigos sobre as relações interpessoais positivas no trabalho



Fonte: O autor, 2022.

### 3.4.3 Categoria “Incentivo institucional ao aprendizado”

Esta categoria é formada pela subcategoria única, “Investimento em capacitação”, em que foi registrado o código de mesmo nome “Investimento em capacitação”, com 12 citações. Tal subcategoria é alicerçada no fator psicossocial protetivo desenvolvimento profissional descrito por Zanelli e Kanan (2019) e pelas ocorrências positivas, que demonstram o investimento das organizações na carreira dos contadores.

Deste modo, as citações que formam a subcategoria **“Investimento em capacitação”** dizem respeito à satisfação dos profissionais que pertencem a instituições que planejam e investem em capacitação de forma ágil e, com isso, propiciam aos seus contadores o desenvolvimento técnico e acadêmico necessário para a condução de suas tarefas de forma diligente.

Por esta razão, mediante os dados, situações que refletem o investimento das organizações no desenvolvimento de seus contadores ocasionam-lhes pontos positivos, que coincidem com as expectativas depositadas na condução de suas carreiras, no interior dessas organizações, visando ao aprimoramento desses trabalhadores e à excelência do trabalho como contrapartida. O relato da entrevistada E4 ilustra essa situação:

Muito bom, ÓRGÃO 4 melhorou muito com a entrada de um diretor geral, e uma gestora de RH, **com isso a parte de tecnologia, do ÓRGÃO como um todo, dá todo o suporte, treinamento, capacitação, não tem essa, chega aqui, se tiver que fazer, ainda mais com treinamentos agora, com cursos online, investe demais,** área de pessoal, recursos humanos, desenvolvimento humano, muito bom, a gente tem um plano de capacitação anual, plano anual de capacitação, o PAC, aí a gente coloca “Quais os cursos que vocês pretendem fazer? (E4).

Constata-se, a partir da fala da entrevistada E4, que a viabilização de recursos necessários e o planejamento organizacional essencial para a capacitação dos contadores e de suas equipes visa favorecer a preparação técnica específica para o bom desempenho das atribuições laborais. Esses fatores e o apoio da alta gestão são considerados importantes condicionantes para o desenvolvimento destes profissionais.

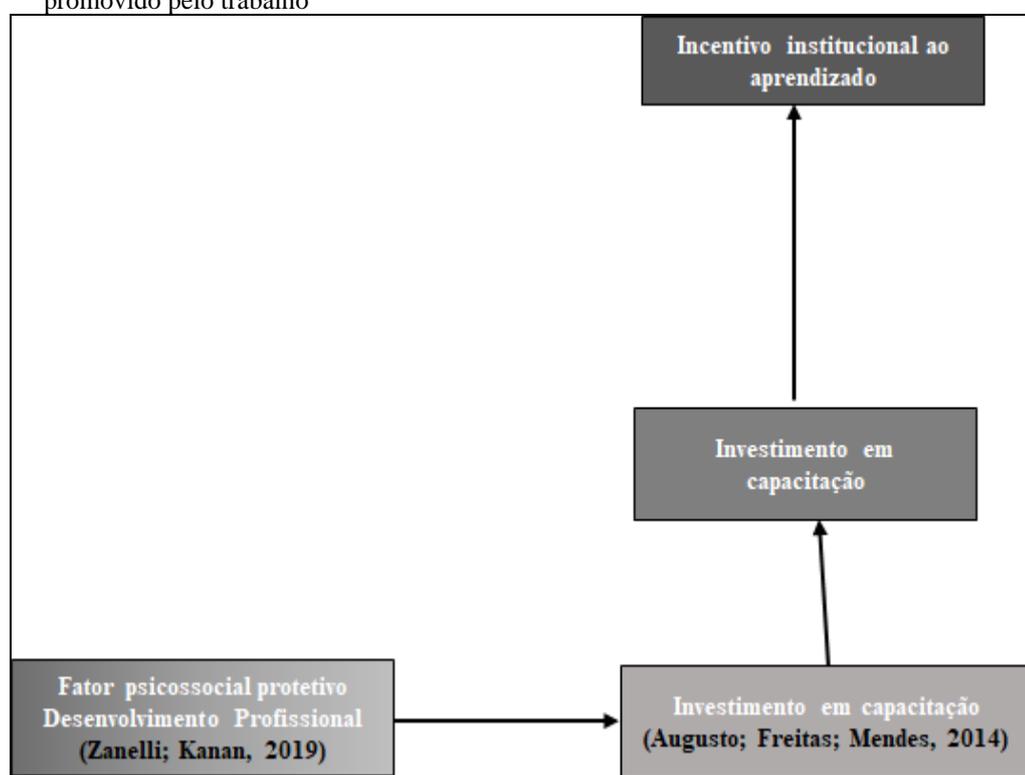
O enfoque de desenvolvimento profissional, no âmbito da organização do trabalho, é verificado nos apontamentos de Augusto, Freitas e Mendes (2014), sobre o apoio aos estudos dos profissionais de fundação pública federal de pesquisa. Esse suporte é fonte de experiências prazerosas de valorização e satisfação, que criam uma relação afetiva com a organização, devido ao reconhecimento dado pelo investimento dispensado para o aprimoramento daqueles profissionais citados pelos autores, o que mantém similaridade com a fala da entrevistada E4.

Ao mesmo tempo, a subcategoria contrasta com a falta de investimento e de suporte tecnológico apontados como fatores causadores de sofrimento descritos por alguns dos entrevistados desta pesquisa.

Esta categoria encontra-se associada às expectativas positivas, que se efetivam através de condições favoráveis ofertadas aos contadores desta pesquisa, para obtenção do seu desenvolvimento profissional, limitando os fatores que propiciam condições de dificuldade e estresse.

Tais considerações destacadas na categoria “Incentivo institucional ao aprendizado”, suas subcategorias, seus códigos e vínculo desses códigos com o fator psicossocial protetivo desenvolvimento profissional são apresentados na figura 12 abaixo descrita.

Figura 12 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações entre o incentivo institucional ao aprendizado promovido pelo trabalho



Fonte: O autor, 2022.

#### 3.4.4 Categoria “Benefícios tecnológicos para a profissão”

Esta categoria é formada pela subcategoria única “Benefícios dos avanços tecnológicos”, em que foi registrado o código de mesmo nome “Benefícios dos avanços tecnológicos” com 5 citações. Tal subcategoria é fundamentada pelo fator macroambiental

externo tecnológico, descrito por Ho (2014), e que se tornou presente no cotidiano dos trabalhadores impulsionados pela pandemia de COVID-19, e também converge com os estudos de Araújo e Lua (2021), e Losekann e Mourão (2020), que descrevem os avanços tecnológicos que modificaram o jeito de trabalhar pós- pandemia.

Neste aspecto, mediante os dados obtidos nos relatos dos entrevistados, são observadas situações, como a flexibilidade de acesso a qualquer lugar, que denotam o impulso causado pela tecnologia nas organizações, inclusive, do setor público. Neste sentido, os avanços tecnológicos acarretam fontes de prazer aos profissionais, que conseguem, em alguns casos, sentir-se beneficiados pelas mudanças impostas no período de distanciamento social imposto pela pandemia de COVID-19. A fala da entrevistada E6 ilustra esse ponto:

Para mim, a pandemia também teve benefícios. Porque aquela questão que as pessoas falavam assim: “tem uma reunião lá em Brasília”. **Eu saía de casa cinco horas da manhã para pegar um voo sete horas da manhã, para uma reunião que era 11 horas da manhã, que a reunião acabava duas horas da tarde e eu não tinha mais nada para fazer, tinha que vir embora, esperar o avião voltar cinco horas da tarde. [...] Hoje, com a tecnologia, você liga o Teams, você fala com o mundo. Você decide com o mundo. Você tem acesso a qualquer coisa. Você está em casa, então minha máquina aqui. Os computadores ficam ligados aqui. Foi uma revolução, que é possível. E ainda acabou com o desgaste das viagens.** Com isso foi visto que existem outras formas de você atingir os mesmos resultados ou até melhores. Eu acho que isso veio de uma forma abrupta, porque se não fosse assim, isso não viria. **E nós tivemos que nos adaptar e viu que é possível o teletrabalho. Por que não?** Aquilo que a gente falava assim. Porque até eu pensava isso e acredito que a maioria das pessoas também: “**esse negócio de teletrabalho é coisa de gente vagabunda, que ninguém trabalha**”. **Hoje a gente viu, não, que você consegue trabalhar, você consegue dar as respostas necessárias no tempo certo e tudo fluiu.** (E6).

No que concerne à dimensão dos benefícios dos avanços tecnológicos, no setor público, remete-se aos apontamentos de Bogt, Van Helden e Van der Kolk (2016), realizados sobre os contadores públicos holandeses, que utilizam novas tecnologias e, com isso, reduz-se a execução de tarefas de forma mecanicista, o que maximiza os esforços daqueles profissionais em suas atribuições laborais. Tais condições, apesar de contraditórias, vide relatos de entrevistados que entendem que a tecnologia não reduziu o número de tarefas, ao mesmo tempo, são verificadas como fatores que levam ao prazer, nesta pesquisa, por meio das observações de alguns entrevistados, que vêm sustentar as narrativas apresentadas no estudo correlato dos contadores holandeses.

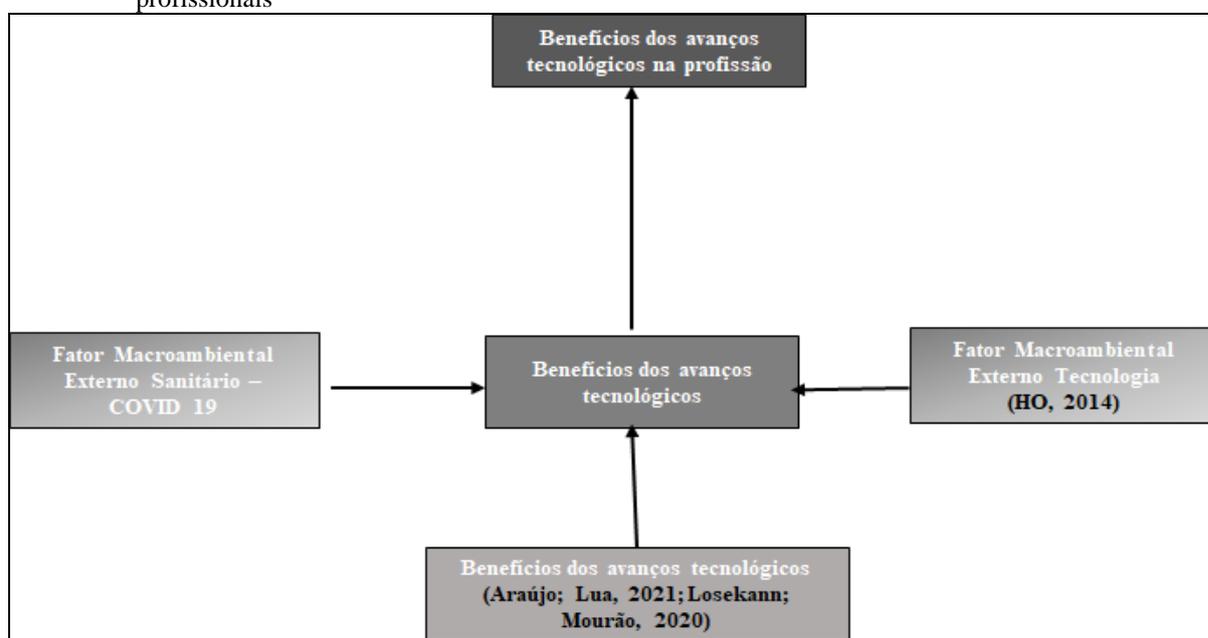
Desta maneira, por meio do relato da entrevistada E6, que associa a preponderância positiva dos avanços tecnológicos ao fator macroambiental da pandemia, entende-se que, devido ao predomínio tecnológico decorrente das condições atípicas da pandemia, passou-se a realizar a mesma tarefa sem deslocamento, com custo baixo financeiro e maximizando o

tempo dos profissionais pesquisados sem a incidência de condições desgastantes existentes nas viagens a trabalho.

Apesar da forma abrupta como as mudanças tecnológicas ocorreram, no período pandêmico, ao mesmo tempo, neste quesito ambíguo, pode-se dizer que foram alavancadas ferramentas que revolucionaram as condições de trabalho e transformaram o ponto de vista desses profissionais sobre o trabalho realizado a distância.

Tais considerações, destacadas na categoria “Benefícios tecnológicos para a profissão dos contadores públicos federais”, suas subcategorias e vinculações estabelecidas com os fatores macroambientais externos tecnológicos, alavancados pelo fator macroambiental sanitário da COVID-19 e seus códigos são apresentados na figura 13 abaixo descrita.

Figura 13 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações com benefícios dos avanços tecnológicos para os profissionais



Fonte: O autor, 2022.

### 3.4.5 Categoria “Reconhecimento profissional”

Esta categoria é formada pela subcategoria “Reconhecimento profissional”, e se refere ao código de mesmo nome, “Reconhecimento profissional”, com 18 citações. Esta subcategoria é fundamentada na ação de trabalhar, que se traduz na busca pelo reconhecimento (DEJOURS; JAYET, 1994).

Com isso, a subcategoria “**Reconhecimento profissional**” menciona o reconhecimento dos trabalhos desempenhados pelos contadores da pesquisa, por parte da

gestão ou de seus pares e, ainda. Indica, ainda, a satisfação pelo reconhecimento que é demonstrado por meio de promoções, oportunidades profissionais, homenagens e menções de agradecimento, o que ocasiona sentimento de orgulho nesses contadores.

Desta forma, a partir dos dados coletados nos relatos dos entrevistados, são ressaltadas situações que significam subsídios motivacionais para o bom desempenho e podem ser traduzidas como reconhecimento pelos serviços realizados pelos profissionais envolvidos. Por conseguinte, funcionam como relevante fator de satisfação - vide a importância do julgamento de quem reconhece o trabalho, que só é possível se existe um coletivo para avaliar os resultados, sendo importante para a construção da identidade de quem o executa, o que pode ser observado no relato do entrevistado E12:

**O reconhecimento do teu trabalho, a importância do seu trabalho**, às vezes a pessoa nem sabe o que é a Contabilidade, vem ver o que é... porque às vezes, ele acha que é só aquilo lá, resumido a debitar e creditar, **mas o trabalho é todo amparado para você chegar naquele resultado. E você faz todos estes caminhos traçados, para chegar corretamente naquele resultado, naquela finalidade** (E12).

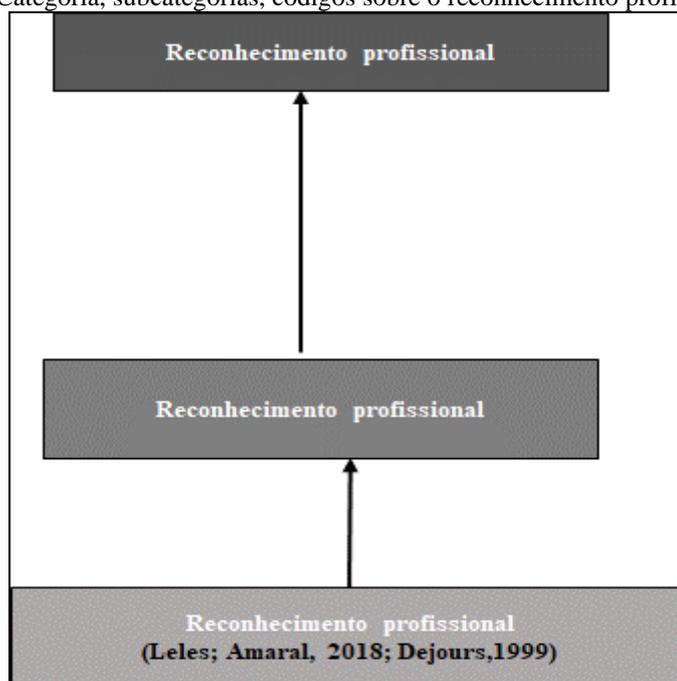
Ressalta-se que o reconhecimento, segundo o olhar de Dejours (1999), configura-se como um meio de enaltecer o comprometimento individual no que tange a seu ato de realizar o trabalho. Essa assertiva do reconhecimento coaduna-se com os achados de Leles e Amaral (2018), que destacam a constatação da contribuição profissional do indivíduo para a organização do trabalho, através do julgamento de outros, para realização de si mesmo.

Deste modo, a partir da visão Dejouriana, essa dinâmica retrata como o profissional desta pesquisa se sente, mesmo que de forma simbólica, recompensado pelo seu trabalho por parte de outras pessoas. Esse tipo de julgamento, seja por parte dos gestores, de pares ou dos clientes, funciona como uma contrapartida em função da importância da colaboração do profissional nos processos organizacionais.

Diante disso, considera-se o reconhecimento do trabalhador como um dos critérios para formação da mobilização subjetiva, que permite a mudança de situações de sofrimento em prazer (MACHADO et al., 2018; MENDES; DUARTE, 2013).

Tais considerações destacadas na categoria “Reconhecimento profissional”, sua subcategoria e seu código estão sendo apresentados na figura 14 abaixo descrita.

Figura 14 - Categoria, subcategorias, códigos sobre o reconhecimento profissional



Fonte: O autor, 2022.

### 3.4.6 Categoria “Satisfação em poder multiplicar o conhecimento”

Esta categoria é formada pela subcategoria única “Transferência do conhecimento”, identificada pelo código de mesmo nome “Transferência do conhecimento”, em 18 citações. Tais achados demonstram o prazer revelado pelos contadores desta pesquisa em poderem conciliar suas atividades de execução com o ato de transferir conhecimento para seus pares. Além disso, esses profissionais se realizam como servidores públicos federais, por meio do papel de multiplicadores da informação e, ao mesmo tempo, como contadores e gestores, vindo a sanar dificuldades que travavam processos de trabalho e impactavam a informação contábil das organizações. Tais considerações podem ser observadas no trecho do entrevistado E13

**A gente capacitava, fazia turmas no Rio de Janeiro, fazia turmas no Rio Grande do Sul, fazia em Brasília, e esse processo me gerou muita satisfação, porque essa coisa dessa transferência do conhecimento tem um resultado multiplicador muito grande. É aquela coisa: você capacitava uma turma de 20, juntava 20 numa turma, você percebia isso, cinco ou seis estavam ali para fugir do trabalho, essa é a verdade; mas os 10 ou 15 que queriam eram outros servidores a partir dali. Os questionamentos diminuía; quando traziam uma coisa, já era uma coisa mais sustentável, com mais elementos. (E13).**

No decorrer dos relatos, percebeu-se o sentimento de satisfação e prazer descrito por Dejours (2012c). Tal sentimento é estabelecido ao poder dividir uma parcela de conhecimento e experiências com profissionais lotados em filiais que possuem dificuldade em acessar a informação técnica, bem como, ao mesmo tempo, estabelecer maior interação com esses grupos, criando redes de apoio estabelecidas pelo reconhecimento e consolidação das relações interpessoais.

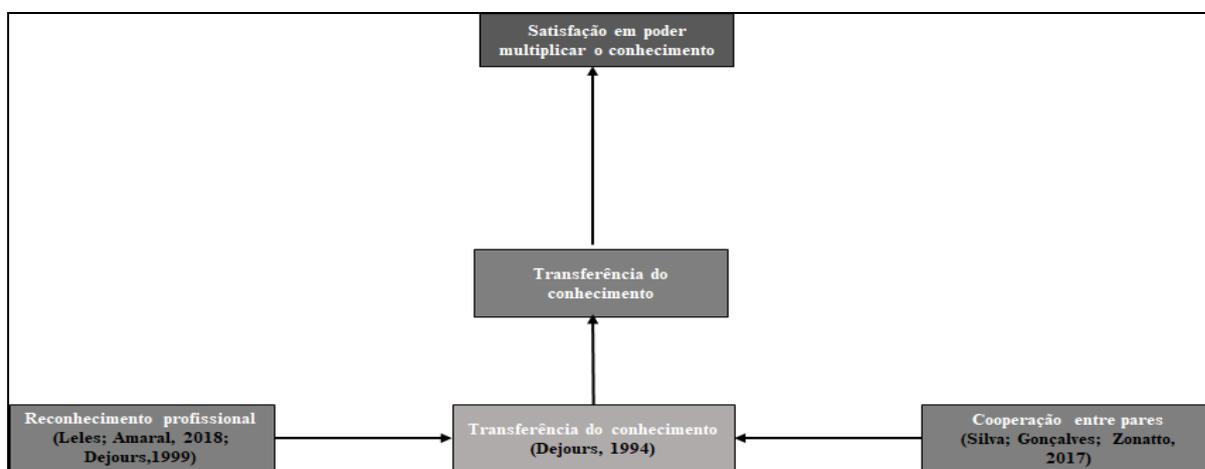
Pode-se dizer que um dos maiores benefícios da transferência do conhecimento é que a realização de atividade prazerosa permite ao profissional entrevistado reduzir a carga psíquica e, segundo Dejours (1994), a ocupação com trabalho pode ser considerada como equilibrante para quem o realiza, pois consegue concatenar aspirações psicológicas, necessidades e, simultaneamente, obrigações profissionais. Por essa razão, mediante a narrativa do contador E13, constata-se sua satisfação em poder realizar visitas técnicas a filiais do órgão em que prestava serviço, levando conhecimento a profissionais que demonstravam dificuldade ou falta de alicerce profissional.

Por meio dessa estratégia de multiplicação da técnica contábil, é possível criar uma maior interação interpessoal através da aproximação com pares lotados em outras filiais da organização espalhadas no país e, ao mesmo tempo, autorrealizar-se com a troca de experiências que, de alguma forma, permitiam a construção de uma rede organizacional de parcerias e transferência de saberes.

Deste modo, foram estabelecidos, entre os indivíduos, vínculos de amizade e experiências de solidariedade, orgulho e gratidão, fatores singulares de relevância obtidos através dos relatos dos contadores públicos federais do poder executivo, sujeitos da pesquisa e que acrescentam conhecimento aos estudos da Psicodinâmica do Trabalho.

Tais considerações destacadas na categoria descrita como achado de pesquisa “Satisfação em poder multiplicar o conhecimento”, sua subcategoria e seu código, vinculados aos códigos “Reconhecimento profissional” e “Cooperação entre pares”, são apresentados na figura 15 abaixo descrita.

Figura 15 - Categoria, subcategorias, códigos e vinculações sobre a satisfação em poder multiplicar o conhecimento



Fonte: O autor, 2022.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou investigar quais os principais fatores que levam à condições de prazer e de sofrimento dos contadores públicos do poder executivo federal, decorrentes do contexto profissional contemporâneo em que esses trabalhadores se encontram inseridos, com base na abordagem teórica Dejouriana da psicodinâmica do trabalho.

Para tanto, visando atingir os objetivos propostos, efetuou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem de caráter qualitativo, em que foram realizadas entrevistas semiestruturadas com treze contadores públicos federais do poder executivo, lotados em órgãos públicos diferentes. Os relatos obtidos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2010).

A escolha dessa categoria profissional, como foco de análise de estudo, justifica-se pela ausência de estudos em psicodinâmica do trabalho aplicado aos contadores públicos em especial do executivo do governo federal. E, ainda, pelas alterações advindas do processo de harmonização da contabilidade pública a padrões internacionais, que surgiu a partir da última década e influenciou o papel dos contadores em suas organizações do trabalho. Além disso, tais mudanças impuseram novas condições de trabalho a esses profissionais, o que acarretou relações socioprofissionais conflituosas com gestores e pares, vide o atendimento de obrigações externas demandadas pelo sistema brasileiro de contabilidade, que conduz a contabilidade pública externamente e, por conseguinte, exige desses profissionais o cumprimento de um rol de obrigações externas nem sempre bem recebidas pelas organizações.

Desse modo, a partir dos relatos dos contadores entrevistados, foi possível estabelecer uma melhor compreensão das situações descritas e compartilhadas por esses profissionais, em suas organizações federais, que ocasionam condições de sofrimento e prazer, e como esses fatores vêm a impactar a vida desses trabalhadores. Ao mesmo tempo, pôde-se realizar uma comparação entre o contexto dos contadores públicos federais observado na pesquisa e os estudos existentes sobre a psicodinâmica do trabalho já realizados em outros segmentos profissionais.

O primeiro objetivo específico foi identificar, na visão dos contadores públicos federais, no exercício de suas funções cotidianas, em seus órgãos de origem, os principais fatores que levam esses profissionais a condições de sofrimento no contexto do trabalho. Nesse aspecto, por meio dos resultados da pesquisa, constataram-se alguns impactos

negativos da gestão sobre os contadores públicos: as questões de recursos humanos e da carreira dos contadores, a sobrecarga de trabalho, as relações profissionais conflituosas, a ausência de cooperação entre os profissionais, a falta de participação dos contadores nos processos decisórios, as questões sobre os papéis dos contadores nas organizações públicas, a insatisfação com a jornada de trabalho, principalmente agravada pela pandemia de COVID-19, e a dificuldade de conciliação entre o trabalho e a família. Esses são considerados, pelos contadores públicos federais, como os principais fatores que levam esses profissionais ao sofrimento em seu cotidiano nas organizações.

Através dessa identificação de fatores, percebeu-se, nos relatos dos profissionais, a presença de sentimentos como: frustração, medo, desapontamento, desconfiança, solidão, insegurança, decepção, mágoa, além da falta de reconhecimento, de solidariedade e de acolhimento por parte de gestores e de pares. Também foram observados alguns relatos sobre a presença de doenças psicossociais como a ansiedade, estresse e depressão, com casos mais extremos de afastamento por doenças psicossomáticas.

No que diz respeito à percepção do sofrimento entre os contadores, é relevante afirmar que, entre os fatores que levam esses profissionais ao sofrimento, os desafios para manter uma carreira fortalecida, o desafio em manter um ambiente colaborativo com os pares e a ausência de participação dos contadores nos processos de tomada de decisão das organizações podem ser considerados os fatores mais relatados pelos entrevistados, e conseqüentemente, podem ser considerados como principais fontes de sofrimento.

Outro ponto a ser destacado é a divergência dos estudos sobre conflitos e ambiguidades de papéis sobre os contadores gerenciais do segmento privado e contadores públicos holandeses. Na presente pesquisa, tal conflito quanto ao desempenho concomitante de tarefas gerenciais e tarefas de execução não foi observado, uma vez que, nos relatos dos profissionais entrevistados, que na sua maioria são contadores gestores, foi predominante a narrativa de ausência e frustração por não participarem nos processos decisórios do órgão.

Sobre o enfoque da influência de fatores macroambientais externos, enfatiza-se a questão política, que interfere na escolha de gestores sem experiência e que, em suas decisões, muitas vezes, acarretam condições conflituosas para os profissionais de contabilidade. Além disso, destaca-se a questão tecnológica, amplamente evidenciada pelo momento atípico da pandemia de COVID-19, culminando em uma série de inovações e exigências que esse segmento não estava preparado para receber de forma tão abrupta e em tão pouco tempo, acarretando para esses profissionais condições que os levavam ao sofrimento.

Para atender ao segundo objetivo específico, realizou-se a identificação dos principais fatores que levam os contadores públicos do poder executivo federal entrevistados da pesquisa, no exercício de suas funções cotidianas, em seus órgãos, a condições de prazer no contexto do trabalho.

Nesse aspecto, os resultados permitiram inferir que as situações, que os contadores compartilham em seus relatos e que são tidas como fatores de prazer, na percepção dos entrevistados são: as boas relações com o trabalho, que representam a identificação com a organização em que prestam serviço e a identificação com o trabalho realizado; as relações interpessoais positivas com pares; o incentivo da organização no aprendizado desses profissionais; o reconhecimento pelo trabalho que realizam em suas organizações; os benefícios proporcionados pelos avanços tecnológicos, principalmente alavancados durante o período da pandemia de COVID-19. Outro fator desencadeador de prazer, no contexto do trabalho, e considerado um achado desta pesquisa, é a satisfação dos contadores em poder multiplicar seus conhecimentos com os pares, podendo dirimir dúvidas de forma tempestiva que poderiam vir a interferir no processo de trabalho da instituição como um todo.

Por meio dessa identificação de fatores, que levam os contadores públicos federais ao prazer, percebeu-se, nos relatos dos profissionais, a presença de sentimentos como orgulho, gratidão, confiança, felicidade, companheirismo, pertencimento e afeição pelo trabalho e pela instituição. Todos estes sentimentos incitam a vivências prazerosas no cotidiano profissional dos entrevistados.

Da análise geral dos resultados encontrados, observou-se que os profissionais entrevistados relataram mais momentos de sofrimento do que de prazer, o que pode ser atribuído às restrições impostas pelos gestores, que não conseguem entender as responsabilidades e as funções dos contadores públicos federais. Portanto menosprezam essa categoria profissional, que se sente desconfortável nas organizações em que prestam serviço.

Outro ponto a ser considerado é a falta de representatividade política da categoria, por isso, ao longo do tempo, é notória a redução de novos talentos na profissão, principalmente devido aos baixos salários e à ausência de concursos específicos para a carreira de contador, sendo este um dos principais fatores de êxodo dos contadores mais jovens da profissão.

Este estudo reconhece a impossibilidade de generalização dos resultados, tendo em vista sua abordagem qualitativa, deste modo, os resultados obtidos estão vinculados à trajetória, condições e experiências somente dos contadores investigados. Todavia, acredita-se que tais resultados contribuem para chamar a atenção sobre os fatores que levam ao prazer e, principalmente, ao sofrimento dessa categoria profissional.

A contribuição acadêmica desta pesquisa respalda-se no enriquecimento dos estudos realizados no Brasil sobre a psicodinâmica do trabalho, constituindo importante espaço de discussão de estudos no segmento de conhecimento que se aprofunda nesta temática. Além disso, diante da escassez de literatura brasileira sobre o assunto, tal pesquisa contribui chamando a atenção para uma categoria profissional pouco estudada pela psicodinâmica do trabalho e com pouca representatividade política no setor público brasileiro. Assim, a contribuição desta investigação tem um caráter científico, na medida em que buscou a construção do conhecimento identificando os principais fatores que levam os contadores públicos federais do poder executivo a condições de prazer e sofrimento em seus órgãos de lotação, trazendo visibilidade a esse segmento profissional.

Em termos organizacionais, a pesquisa pode auxiliar os gestores públicos e o sistema brasileiro de contabilidade na utilização das visões dos contadores públicos federais, que trabalham no poder executivo, acerca do sofrimento, no sentido de serem formuladas políticas ou mesmo diretrizes, que consigam mitigar essas condições indesejadas, através da melhoria das condições da carreira de contador. Ao mesmo tempo, talvez seja possível alcançar a representatividade deste segmento profissional.

Neste mesmo sentido, os resultados motivam a conscientização dos gestores públicos federais, sobre a importância do papel da contabilidade para os órgãos públicos federais, uma vez que tais atividades realizadas pela contabilidade têm, como seus objetivos principais: preservar o patrimônio da organização, respaldar o gestor em seus atos, agregar valor à entidade, contribuir para a eficácia e a eficiência dos processos de gestão, além de participar no gerenciamento de riscos e de controle da gestão. Por consequência, com uma maior participação efetiva da contabilidade em apoio à gestão, tais gestores poderão dispensar mais atenção às atividades finalísticas, deixando a cargo dos contadores os cuidados necessários para o aprimoramento dos processos para alcance dos objetivos institucionais.

Apointa-se, como fator limitador desta pesquisa, a escassez de estudos científicos envolvendo o segmento funcional investigado, situação que pode dificultar a análise das informações levantadas, considerando a carência de elementos que possam ser utilizados e comparados.

O estudo também sinaliza, como uma lacuna a ser investigada, o porquê de determinados resultados demonstrados no referencial teórico, como a participação dos contadores nos processos decisórios, não se coadunarem com os achados desta pesquisa. Mostra, ainda, as contradições presentes na pesquisa, em que um grupo se sente reconhecido no ambiente profissional por seus pares e superiores e outro não, ou quando são mencionados

como fator de sofrimento os avanços tecnológicos que, para outros, é visto como um fator que leva ao prazer.

Isso, de alguma forma, ratifica o entendimento sobre a questão da individualidade das pessoas e denota que prazer e sofrimento, como demonstrado ao longo da pesquisa, são condições indissociáveis e presentes no cotidiano dos diversos segmentos profissionais, entre eles, o dos contadores públicos federais do poder executivo.

Propõe-se, portanto, como sugestão para pesquisas futuras, a realização de um novo estudo ampliado com base temática na psicodinâmica do trabalho, que se utiliza de abordagens qualitativas e quantitativas sobre os contadores públicos federais do poder executivo; Indica-se, também, a produção de um estudo comparativo com contadores gestores e não gestores de uma mesma organização pública para verificar as diferenças entre os sentimentos vivenciados por esse grupo de profissionais e seus papéis na dinâmica de prazer e sofrimento; e, por fim, a efetivação de um estudo comparativo para conhecer os fatores de sofrimento dos contadores públicos estaduais e municipais e compreender se os mesmos achados se correlacionam com os contadores do executivo federal.

## REFERÊNCIAS

- AGOSTINI, C. et al. A Internacionalização das Normas Contábeis Aplicadas Ao Setor Público. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. **Anais[...]** Resende: Cesumar, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/29320312.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2021.
- AGUIAR, R. G.; SANTOS, A. C. B. dos. Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, p. 157–184, 21 dez. 2017. [S. l.], p. 157–184, 2017. DOI: 10.18593/race.v0i0.15111. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/15111>. Acesso em: 26 ago. 2021.
- ALVES, H.; CANAN, I.; LIMA, E. I. de. Desafios na Implantação das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público. In: CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS, 6., 2015, Florianópolis. **Anais[...]** Florianópolis, SC: 2015. Disponível em: [http://ccn-ufsc-cdn.s3-website-us-west-2.amazonaws.com/6CCF/30\\_15.pdf](http://ccn-ufsc-cdn.s3-website-us-west-2.amazonaws.com/6CCF/30_15.pdf). Acesso em: 27 set. 2021.
- ALVES, Y. B.; BOECHAT, A. M. da F. Análise de índices contábeis e macroeconomia: um estudo de caso. 2011. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7., 2011, Maringá. **Anais[...]** Maringá: Cesumar, 2011. Disponível em: [http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yony\\_brugnolo\\_alves.pdf](http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yony_brugnolo_alves.pdf). Acesso em: 31 set. 2021.
- AMARAL, G. A. A.; BORGES, A. L.; JUIZ, A. P. DE M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Cad. psicol. soc. trab**, v. 20, n. 1, 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=es&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 26 fev. 2022.
- AS 10 CARREIRAS que mais causam depressão. **ANAMT**, São Paulo, 18 nov. 2015. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2015/11/18/as-10-carreiras-que-mais-causam-depressao/>. Acesso em: 1 set. 2021.
- AQUINO, A. C. B. de et al. Overseas influences on the development and recent innovations on public sector accounting and finance in Latin America. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 1, p. 1–10, jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DTwB9tVmyznxHdbCc9PPqjg/?lang=en>. Acesso em: 14 set. 2021.
- ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. e27, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt>. Acesso em: 30 nov. 2021.
- ARENDDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ATHAYDE, C. H. DA S.; ALVES, M. A. F.; PINTO, L. J. S. Utilização da EFD-Reinf no setor público: Um estudo sobre as dificuldades, desafios e oportunidades. In: CONGRESSO UFU DE CONTABILIDADE, 4., 2021, Uberlândia. **Anais[...]** Uberlândia, MG: Universidade Federal de Uberlândia, 21 out. 2021. Disponível em:

<https://contufu2021.emnuvens.com.br/rest/artigo/79/semFolhaDeRosto/pdf?chaveDeAcessoNaoAutenticado=b52bf2966f7721035656ac541bb9ec5e7561a938>. Acesso em: 26 set. 2021.

ATHAYDE, M.; BRITO, J. Ergologia e clínica do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo, SP: Atlas, 2011. p. 258–273.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G. DE; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em revista**, v. 20, n. 1, p. 34–55, 2014. DOI 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso). acessos em 21 dez. 2021.

AVRITZER, L.; RENNÓ, L. The Pandemic and the Crisis of Democracy in Brazil. **Journal of Politics in Latin America**, v. 13, n. 3, p. 442–457, dez. 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1866802X211022362>. Acesso 01 abr. 2022.

AZEVEDO, R. R. DE; PIGATTO, J. A. M. Raízes da contabilidade orçamentária e patrimonial no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 1, p. 32–58, jan. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/80969>. Acesso em: 11 set.. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

BEDIN, É. P.; FONTES, A. R. M.; BRAATZ, D. Discrepância entre o trabalho prescrito e real: o caso dos fiscais de contrato de serviços terceirizados das universidades federais do estado de São Paulo. **RBN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, n. 2, p. 232–249, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/57453/discrepancia-entre-o-trabalho-prescrito-e-real---->. Acesso em 30 out. 2021.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e Trabalho**: Apropriações e Significados. Boston: Cengage Learning, 2009. 200 p.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: \_\_\_\_\_. **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo, SP: Atlas, 2011. p. 3–16.

BITTENCOURT, M. C. A. A construção da figura política de Bolsonaro no El País: um exercício metodológico para análise sobre produção de sentido no jornalismo. **Galaxia**, São Paulo, n. 43, p. 168–187, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/comocitar.ou?id=399662857012>. Acesso em: 22 nov. 2021

BOGT, H. ter; VAN HELDEN, J.; VAN DER KOLK, B. New development: Public sector controllership: reinventing the financial specialist as a countervailing power. **Public Money & Management**, v. 36, n. 5, p. 379–384, 28 jul. 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/299031493\\_New\\_development\\_Public\\_Sector\\_Controllership\\_-\\_Reinventing\\_the\\_Financial\\_Specialist\\_as\\_a\\_Countervailing\\_Power/link/5c9942ec299bf1116947b42b/download](https://www.researchgate.net/publication/299031493_New_development_Public_Sector_Controllership_-_Reinventing_the_Financial_Specialist_as_a_Countervailing_Power/link/5c9942ec299bf1116947b42b/download). Acesso em 14 out. 2021.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 68–80, jun. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>. Acesso em 14 out. 2021.

BOTTEGA, C. G.; MERLO, Á. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 13, n. 2, p. 259–275, 2010. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v13i2p259-275. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25729>. Acesso em: 26 out. 2022.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 9, p. 213–223, 2004. Disponível em: [https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registo/A\\_transformacao\\_do\\_sofrimento\\_e\\_m\\_adoecimento\\_\\_do\\_nascimento\\_da\\_clinica\\_a\\_psicodinamica\\_do\\_trabalho/291](https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registo/A_transformacao_do_sofrimento_e_m_adoecimento__do_nascimento_da_clinica_a_psicodinamica_do_trabalho/291). Acesso em: 7 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes, para a reforma administrativa, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. 27 mar. 1967.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Seção 1, p. 1, Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 6976 de 07 de outubro de 2009**. Dispõe sobre o Sistema de Contabilidade Federal e dá outras providências. Brasília, DF. 7 out. 2009. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. 08 out. 2009.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Portaria no 184 de 26 de agosto de 2008**. Dispõe sobre as diretrizes a serem observadas no setor público (pelos entes públicos) quanto aos procedimentos, práticas, elaboração e divulgação das demonstrações contábeis, de forma a torná-los convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público. Brasília, DF.: Ministério da Fazenda, 26 ago. 2008.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 4320 de 17 de março de 1964**. Estitui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Brasília, DF.

BRITO, J. C. DE. Trabalho Real. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (ed.). **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. 2. ed. Rio de Janeiro (RJ): Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2008.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306–318, 2012. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2238-152X2015000200011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2015000200011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 20 ago. 2022.

BURNS, J.; BALDVINSDOTTIR, G. An institutional perspective of accountants' new roles – the interplay of contradictions and praxis. **European Accounting Review**, v. 14, n. 4, p. 725–757, jan. 2005. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180500194171?journalCode=rear20>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BYRNE, S.; PIERCE, B. Exploring management accountants' role conflicts and ambiguities and how they cope with them. **Qualitative Research in Accounting & Management**, v. 15, n. 4, p. 410–436, 24 out. 2018. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QRAM-11-2016-0083/full/html>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BYRNE, S.; PIERCE, B. Towards a More Comprehensive Understanding of the Roles of Management Accountants. **European Accounting Review**, v. 16, n. 3, p. 469–498, set. 2007. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=991378](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=991378). Acesso em: 9 mar. 2022.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234–240, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-527009#:~:text=Os%20resultados%20mostraram%20riscos%20psicossociais,de%20controle%20sobre%20o%20trabalho%2C>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CARDOSO, M. R. Christophe Dejours. Entrevistado: Christophe Dejours. **Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 89–94, dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/agora/a/Q9yF75MXpx3VMDwhBzF78Mk/?lang=pt>. Acesso em 15 mar. 2021.

CARNEIRO, A. de F.; SILVA NETO, J. M. da. Competências essenciais dos profissionais contábeis em face da nova contabilidade pública sob a perspectiva dos contadores de Rondônia. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 5, n. 3, p. 100–122, 2015. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/financ/article/view/959>. Acesso em: 29 out. 2022.

CARRETEIRO, T. C. O.; BARROS, V. A. de . Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (ed.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo, SP: Atlas, 2011. p. 208–221.

CARVALHO, M. B. et al. O imaginário organizacional das relações interpessoais. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE**, v. 2, n. 3, p. 139–150, 2015.

Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/1954>. Acesso em: 26 nov. 2021.

CAVALCANTE, M. C. N.; LUCA, M. M. M. de. Controladoria como instrumento de governança no setor público. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 7, n. 1, p. 73–90, 30 mar. 2013. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/138>. Acesso em: 18 nov. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. DA. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2009.

CHANLAT, J.-F. (coord.) **O indivíduo na organização**: dimensões esquecida. Tradução: Ofélia de Lanna Sette Tôrres. São Paulo, SP: Atlas, 2008. v. III

COLAUTO, R. D. et al. Os fatores críticos de sucesso como suporte ao sistema de inteligência competitiva: o caso de uma empresa brasileira. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 5, n. 2, p. 120–146, 2004. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195417782007>. Acesso em: 10 jun. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC no 563/1983**. Aprova a NBC T 2.1 – Das Formalidades da Escrituração Contábil. Brasília, DF. 28 out. 1983. Disponível em: <https://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/res563.htm>. Acesso em: 10 jun. 2021.

COOPER, C. L.; DEWE, P.; O'DRISCOLL, M. P. **Organizational stress**: a review and critique of theory, research, and applications. Thousand Oaks, Calif: Sage, 2001.

COOPER, C. L.; MARSHALL, J. Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. In: COOPER, C. L. (ed.). **From Stress to Wellbeing** Volume 1. London: Palgrave Macmillan UK, 1976. p. 3–23.

COSTA, S. H. B. Trabalho Prescrito e Trabalho Real. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 467–471.

COUTINHO FILHO, N. R. **A geopolítica do petróleo e a influência nos preços das principais commodities agrícolas brasileiras**. 2018. 158f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/25696>. Acesso em: 13 nov. 2021.

COX, T. et al. **Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo**. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades europeas, 2000.

CRESWELL, J. W. **Research design**: qualitative, quantitative, and mixed method approaches. 2nd. ed. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 2003.

CUCINOTTA, D.; VANELLI, M. WHO Declares COVID-19 a Pandemic. **Acta Bio Medica Atenei Parmensis**, v. 91, n. 1, p. 157–160, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32191675/>. Acesso em: 22 set. 2022.

CUNHA, A. G. da. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Lexikon, 2010.

DANZER, N. Job satisfaction and self-selection into the public or private sector: **Evidence from a natural experiment**. *Labour Economics*, v. 57, p. 46–62, abr. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537117300854>. Acesso em: 14 jul. 2022.

DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de instituições federais de ensino superior. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 345, 13 dez. 2017. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/7390>. Acesso em: 4 jan. 2022.

DARÓS, L. L.; PEREIRA, A. de S. Análise das normas brasileiras de contabilidade aplicadas ao setor público–NBCASP: mudanças e desafios para a contabilidade pública. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 9. São Paulo, 2009. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2009. Disponível em: <https://congressusp.fipecafi.org/anais/artigos92009/467.pdf>. Acesso 9 ago. 2022.

DAVIS, R. S.; STAZYK, E. C. Developing and Testing a New Goal Taxonomy: Accounting for the Complexity of Ambiguity and Political Support. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 25, n. 3, p. 751–775, jul. 2015. Disponível em: <https://academic.oup.com/jpart/article/25/3/751/960544>. Acesso 9 ago. 2022.

DEJOURS, C.; SZNELWAR, L.; MASCIA, F. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação**. n. 2. [s.l.] Blucher, 2019.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro (RJ): Fundação Getúlio Vargas, 2005.

DEJOURS, C. A Carga Psíquica do Trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (ed.). **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol São Paulo (SP): Atlas, 1994. p. 21–32.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo, Brasil: Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas: Edições FUNDAP, 1999.

DEJOURS, C. Addendum: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15 Ed. Fiocruz., 2004b.

DEJOURS, C. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15. Fiocruz., 2004d. p. 277–299.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C.; JAYET, C.; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol São Paulo (SP): Atlas, 1994b. p. 120–144.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay; Tradução: Lúcia Leal Ferreira. 1. ed. França: Cortez Oboré, 1987.

DEJOURS, C. Novas formas de servidão e suicídio. In: DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do Trabalho**: Casos Clínicos. França: Dublinense, 2017a. p. 104–126.

DEJOURS, C. (coord.). **Psicodinâmica do Trabalho**: Casos Clínicos. França: Dublinense, 2017b. 144 p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo (SP): Atlas, 1994a.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, p. 363–371, 2012a.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. DA C.; FACAS, E. P. (ed.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2007. p. 13–26.

DEJOURS, C.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia a um caso. In: DEJOURS; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol São Paulo (SP): Atlas, 1994c. p. 68–118.

DEJOURS, C. Subjectivity, Work, and Action. **Critical Horizons**, v. 7, n. 1, p. 45–62, 21 fev. 2006.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, v. 14, n. 3, p. 27–34, dez. 2004f.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. Suicídio e Trabalho o que fazer? 1. ed. França: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, C.; MOLINIER, P. O Trabalho como enigma. In: SZNELWAR, L.; LANCMAN, S. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15: Fiocruz., 2004. p. 127–139.

DEJOURS, C.; BERLINER, C. O trabalho entre banalização do mal e emancipação. **Revista Brasileira de Psicanálise**, v. 47, n. 2, p. 85–97, 2013.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo**: Sexualidade e Trabalho. Tradução: Franck Soudant. Brasília, DF: Paralelo 15, t.1. 2012c.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo**: Trabalho e Emancipação. Tradução: Franck Soudant. Brasília, DF: Paralelo 15, t.2. 2012b.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (ed.). **The SAGE handbook of qualitative research**. 5. ed. Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC Melbourne: SAGE, 2018.

FALQUETO, J. M. Z.; HOFFMANN, V. E.; FARIAS, J. S. Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: Relato de uma Experiência de Aplicação em Estudo na Área de Administração. **Revista de Ciências da Administração**, p. 40–53, 22 dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2018V20n52p40>. Acesso em: 4 out. 2022.

FARIA, J. H. DE. Violência no trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (ed.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 489–498.

FERNANDES, H. N. et al. Interpersonal relationships in work of multiprofessional team of family health unit. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 1915–1926, 2015. DOI: 10.9789/2175-5361.2015.v7i1.1915-1926. Disponível em: <http://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/3361>. Acesso em: 21 fev. 2022.

FERREIRA, J. B. **Do poema nasce o poeta**: criação literária, trabalho e subjetivação. Rio de Janeiro, Brazil: 7Letras, 2011.

FERREIRA, M. C. et al. Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 28, n. 2, p. 340–349, jun. 2015. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-746594>. Acesso em: 21 fev. 2022.

FERREIRA, M. C.; BARROS, P. C. da R. Incompatibilidade trabalho prescrito-trabalho real: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. **Aletheia**, p. 115–128, 2002. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-404016>. Acesso em: 28 fev. 2022.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 6, p. 93–104, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/fzZkRRhBhdWGVB7dT6gq3yG/abstract/?lang=pt>. 11 nov. 2022.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. B. **Trabalho e Risco de Adoecimento**: O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar e Agir, 2003.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. [s.l.] Grupo A: Bookman, 2000.

FREITAS, L. G. de. Prazer-Sufrimento no trabalho de professores em ambiente virtual. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. DA C.; FACAS, E. P. (ed.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2007. p. 119–131.

GANSTER, D. C.; ROSEN, C. C. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. **Journal of Management**, v. 39, n. 5, p. 1085–1122, jul. 2013. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206313475815>. 28 fev. 2022.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 4, p. 803–814, 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 19 maio 2022.

GLOWINKOWSKI, S. P.; COOPER, C. L. Managers and Professionals in Business/Industrial Settings: The Research Evidence. **Journal of Organizational Behavior Management**, v. 8, n. 2, p. 177–194, 7 jul. 1987. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1988-03024-001>. Acesso em: 19 maio 2022.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76–88, jan. 1985. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258214>. Acesso em: 11 set. 2022.

GUÉRIN, F. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

GURGEL, C. R. M. Para Além da Reforma do Estado-crisis e limites da razão liberal. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n. 3, p. 159–170, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45878/para-alem-da-reforma-do-estado---crises-e-limites-da-razao-liberal-> Acesso em: 11 set. 2022.

HESSLER, I.; VENDRUSCOLO, M. I.; SALLABERRY, J. A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil. **Revista de Administração e Contabilidade**, Santo Ângelo, v. 17, n. 34, p. 04–25, 2018. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/download/299/247>. Acesso em: 2 jan. 2022.

HO, J. K.K. Formulation of a systemic PEST analysis for strategic analysis. **European academic research**, v. 2, n. 5, p. 6478–6492, 2014. Disponível em: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/bib/157194.do>. Acesso em: 2 jan. 2022.

HOFFMAN, K. D.; BATESON, J. E. G. **Princípios de marketing de serviços**: conceitos, estratégias, casos. 3. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2016.

HOFFMANN, C. et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, p. 257–276, dez. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/141917>. Acesso em: 26 out. 2021.

HOFFMANN, C. F. **Fatores e Indicadores críticos para o adoecimento no Magistério Superior**. 158 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro de Tecnologia, Universidade Federal de Santa Maria, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/21508>. Acesso em: 11 jul. 2021.

HOLZ, E. B.; BIANCO, M. DE F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 12, p. 494–512, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9106>. Acesso em: 20 dez. 2021.

HORTON, K. E.; WANDERLEY, C. de A. Identity conflict and the paradox of embedded agency in the management accounting profession: Adding a new piece to the theoretical jigsaw. **Management Accounting Research**, v. 38, p. 39–50, mar. 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1044500516300245>. Acesso em 11 jan. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Workplace stress: a collective challenge**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm). Acesso em: 5 set. 2021.

JACOMOSSI, F.; SCHLUP, D.; ZONATTO, V. C. da S. Efeitos da participação orçamentária na relação entre ambiguidade e conflito de papéis e o desempenho gerencial. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 11, n. 3, p. 391–409, 31 dez. 2018. Disponível em: <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/460>. Acesso em: 26 set. 2021.

JÄRVINEN, J. Shifting NPM agendas and management accountants' occupational identities. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 22, n. 8, p. 1187–1210, 23 out. 2009. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513570910999283/full/html>. Acesso em 11 out. 2021.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

KING, L. A.; KING, D. W. Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construct validity. **Psychological Bulletin**, v. 107, n. 1, p. 48–64, jan. 1990. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1990-13467-001>. Acesso em: 9 jul. 2021.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17–39, fev. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/55LWdFpsLhkMy3WWFMyr3Zs/abstract/?lang=pt>. Acesso em 11 ago. 2021.

KOSSEK, E. E. et al. Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. **Personnel Psychology**, v. 64, n. 2, p. 289–313, jun. 2011. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21691415/> Acesso em: 13 out. 2021.

KURUNMÄKI, L. Management Accounting, Economic Reasoning and the New Public Management Reforms. **Handbooks of Management Accounting Research**. Reino Unido: Elsevier, v. 3, p. 1371–1383, 2009. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S175132430703009X>. Acesso em: 12 jan. 2022.

- LAMBERT, C.; SPONEM, S. Roles, Authority and Involvement of the Management Accounting Function: A Multiple Case-study Perspective. **European Accounting Review**, p. 1–25, 10 nov. 2011. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2011.629415>. Acesso em: 15 out. 2021.
- LANCMAN, S.; SZNELWAR, L (org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo. Fiocruz, 2004. 346 p.
- LAPSLEY, I. The NPM agenda: back to the future. **Financial Accountability & Management**, v. 24, n. 1, p. 77–96, 11 jan. 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0408.2008.00444.x> Acesso em: 15 out. 2021.
- LAVNCHICHA, G. R. F. S. da. A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. Khóra: **Revista Transdisciplinar**, v. 2, n. 2, 2015.
- LELES, L. C.; AMARAL, G. A. A. Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação. **Revista Laborativa**, v. 7, n. 1, p. 53–73, 2018. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1926>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- LIMA, J. M. C.; JACOBINI, J. P. R.; ARAÚJO, M. A. D. de. Reestruturação organizacional: os principais desafios para o Ministério Público do Rio Grande do Norte. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 6, p. 1507–1530, dez. 2015. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/56596/pdf\\_56](https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/56596/pdf_56). Acesso em: 25 nov. 2021.
- LIMA, M. E. A. Abordagens clínicas e saúde Mental no trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo, SP: Atlas, 2011. p. 227–253.
- LIMA, R. L. DE; LIMA, D. V. de. Brazil's experience in IPSAS implementation. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 16, n. 38, p. 166–184, 31 mar. 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/333725500\\_Brazil's\\_experience\\_in\\_IPSAS\\_implementation](https://www.researchgate.net/publication/333725500_Brazil's_experience_in_IPSAS_implementation). Acesso em: 14 nov. 2021.
- LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71–75, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 14 nov. 2021.
- LOURENÇO, C. D. DA S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. de. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 247–279, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/15057>. Acesso em: 11 nov. 2021.
- MACEDO, A. B. T. et al. Estresse psicossocial e resiliência: um estudo em profissionais da enfermagem. **Revista de Enfermagem da UFSM**, [S. l.], v. 10, p. e25, 2020. DOI:

10.5902/2179769235174. Disponível em:  
<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/35174>. Acesso em: 21 fev. 2021.

MACHADO, K. L. et al. Mobilização subjetiva de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas: intervenção em saúde do trabalhador por meio da clínica psicodinâmica do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. suppl 1, 23 nov. 2018. Disponível em: <https://www.scienceopen.com/document?vid=fefc913c-3a45-414b-b7a2-29e9d5c0ee14>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MARQUES, L. R.; BEZERRA FILHO, J. E.; CALDAS, O. V. Contabilidade e auditoria interna no setor público brasileiro: percepção dos contadores públicos frente à convergência para as IPSAS/IFAC. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 14, p. e161973, 8 maio 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rco/article/view/161973>. Acesso em: 28 ago. 2021.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, p. 835–851, 2014. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/H7sdXnqqPq7xYx8qv8LySNq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 set. 2021.

MARTINS, G. D.; PEIXE, B. C. S. Governança Pública: Análise Exploratória da Disclosure dos Municípios da Região Sul do Brasil. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 15, n. 4, p. 134–159, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/32489/pdf>. Acesso em: 25 out. 2021.

MARTINS, S. R. **Clínica do Trabalho**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2012.

MATIAS, A. B. **Análise financeira fundamentalista de empresas**. São Paulo, SP: Atlas: CEPEDIN, 2009. (Série Finanças Corporativas).

MÉLOU, A. C. S. de A. et al. A psicodinâmica do trabalho: principais contribuições ao seu delineamento. **Ayvu: Revista de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 168–193, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/ayvu/article/view/22234>. Acesso em: 2 set. 2021.

MÉLOU, A. C. S. de A. et al. Uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadora de caixa de supermercado. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 24, n. 2, p. 235–248, 2021. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v24i2p235-248. Disponível em:  
<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/175950>. Acesso em: 14 jan. 2022.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. DA C.; FACAS, E. P. (org.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2007. p. 27–41.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica da Psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras**. Brasília, DF: Ex-libris, 2011.

MENDES, A. M. B.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e risco de adoecimento - ITRA: Instrumento Auxiliar de Diagnóstico de Indicadores Críticos no Trabalho. In:

MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho teoria, método e pesquisas**. São Paulo, SP: Casa do Psi., 2007. p. 111–126.

MENDES, A. M.; DUARTE, F. S. Mobilização Subjetiva. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 259–266.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. et al. (org.) **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**, n. 1, p. 29–52, 2010.

MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho teoria, método e pesquisas**. São Paulo, SP: Casa do Psi., 2007.

MENDES, A. M.; MULLER, T. da C. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 289–292.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141–156, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746>. Acesso em: 23 set. 2021.

MINAYO, M. C. de S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 14. ed. São Paulo, SP: HUCITEC Editora, 2014.

MISOCZKY, M. C. A.; ABDALA, P. R. Z.; DAMBORIARENA, L. A. A trajetória Ininterrupta da Reforma do Aparelho de Estado no Brasil: Continuidades nos Marcos do Neoliberalismo e do Gerencialismo. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 1, n. 3, p. 184–193, 3 jul. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5126>. Acesso em: 26 set. 2021.

MNIF, Y.; REBAI, E. Flexibility and job stress in the accounting profession. **Accounting Research Journal**, v. ahead-of-print, n. ahead-of-print, 21 ago. 2021. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ARJ-05-2020-0097/full/html>. Acesso em: 1 fev. 2022.

MORAES, R. D. de. Sofrimento criativo e patogênico. Em: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 415–419.

MORÁS, V. R.; KLANN, R. C. Percepção dos contadores públicos do Estado de Santa Catarina em relação às Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao setor público. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 15, n. 36, p. 49–76, 19 dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2018v15n36p49>. Acesso em: 8 mar. 2022.

NASCIMENTO, M.; DELLAGNELO, E. H. L. Entre a Obrigação e o Prazer de Criar: Uma análise Psicodinâmica do Prazer-Sofrimento no Trabalho Artístico. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 24, n. 2, p. 135–166, ago. 2018. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/read/a/nGhs5HMs6YWF7DtMTdYftmk/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 jul. 2021.

NEZ, E. de; STOLLE, C.; SILVA, M. Z. da. Polaridade e diferentes efeitos dos conflitos de papel e ambiguidade de função na satisfação no trabalho de controllers no setor público e privado brasileiro. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 40, n. 2, p. 23–40, 5 mar. 2021.

OIT. **Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención: SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO**. Geneva: Organização Internacional do Trabalho, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. 21. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, R. F. **A contrarreforma do Estado no Brasil: uma análise crítica**. Revista Urutágua, n. 24, p. 132–146, 2011. Disponível em: <https://www.novaconcursos.com.br/blog/pdf/contrarreforma.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

OMBREDANE, A.; FAVERGE, J. L'analyse du travail. **Revue Philosophique de la France Et de l**, v. 148, 1958.

PAIVA JÚNIOR, F. G. de; LEÃO, A. L. M. de S.; MELLO, S. C. B. de. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. **Revista de Ciências da Administração**, p. 190–209, 14 dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p190>. Acesso em: 12 dez. 2021.

PALOMINO, M. N.; FREZATTI, F. Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. **Revista de Administração**, v. 51, p. 165–181, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/JxvzyVQpZdn8q4SqNzh9Z5C/?lang=en>. Acesso em: 12 dez. 2021.

PATERSON, A. S.; CHANGWONY, F.; MILLER, P. B. Accounting control, governance and anti-corruption initiatives in public sector organisations. **The British Accounting Review**, v. 51, n. 5, p. 100844, set. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838919300691>. Acesso em: 26 set. 2021.

PICCOLI, M. R.; KLANN, R. C. A percepção dos contadores públicos em relação às Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBCASP). **Revista do Serviço Público - RSP**, v. 66, n. 3, p. 425–448, jul. 2015. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/410>. Acesso em: 2 jun. 2021.

PIRES, Á. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, J. et al. (org.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução: Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 154–211.

PIRES, C.; DECOURT, R. Os Impactos da Fase Final de Transição para o IFRS no Brasil. **Review of Business Management**, p. 736–750, 31 mar. 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/gyv7fS73ykLcPNpQw4MGvVm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2021.

PIRES, R. R. C. Burocracia, discricionariiedade e democracia: alternativas para o dilema entre controle do poder administrativo e capacidade de implementação. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 14, n. 54, 1 jan. 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/44190>. Acesso em: 14 jun. 2021.

PIZIO, L. S.; MOSCHETTA, C.; VENDRUSCOLO, M. I. Adoção das Normas Contábeis Internacionais no Setor Público Brasileiro: Percepção dos Contadores Públicos do Rio Grande do Sul. CONGRESSO DE CONTABILIDADE DA UFRGS, 4., Porto Alegre, 2020. In: **Anais[...]**, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/congressocont/index.php/IVcongressocont/IVCongCont/paper/download/222/151>. Acesso em 19 set. 2021.

PUCCI, V. R. et al. Técnica da entrevista discursiva em pesquisa qualitativa: relato de experiência. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 10, p. e97, 2 dez. 2020. DOI: 10.5902/2179769241680. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/41680>. Acesso em: 26 nov. 2021.

RAMIREZ, M. Del C. R. de. La Contabilidad en tiempos del COVID-19. **Contabilidad y Auditoría**, n. 51, p. 109–154, 2020. Disponível em: <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/1744>. Acesso em 29 dez. 2021.

REINALDO, F. A.; SILVA, V. M. S. da. Estudos em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: uma Revisão Sistemática. EnANPAD, 45., São Paulo, 2021. In: **Anais[...]**, São Paulo, 2021. Disponível em: [http://anpad.com.br/pt\\_br/event/details/114](http://anpad.com.br/pt_br/event/details/114). Acesso em: 4 out. 2021

RIBEIRO, J.; SOUZA, F. N. de; LOBÃO, C. Saturação da análise na investigação qualitativa: quando parar de recolher dados? **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 6, n. 10, p. iii–vii, 2018. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/213>. Acesso em: 13 ago. 2021.

RIZZO, J. R.; HOUSE, R. J.; LIRTZMAN, S. I. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. **Administrative Science Quarterly**, v. 15, n. 2, p. 150, jun. 1970. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/pdf/2391486.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 571–579, 2019. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2019-19973-008>. Acesso em: 8 nov. 2021.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicol. (Univ. Brasília, Online)**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19-e36nspe19, 2020. DOI: 10.1590/0102.3772e36nspe19. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/27563>. Acesso em: 26 fev. 2022.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332–345, jun. 2015. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/17179>. Acesso em: 11 mar. 2022.

SALDAÑA, J. **The coding manual for qualitative researchers**. 3. ed. London: SAGE, 2015.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. DEL P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução: Dayse Vaz De Moraes. 5. ed. Porto Alegre, RS: Penso, 2013.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. de F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 71–81, 2018. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-882541>. Acesso em: 5 jan. 2022.

SANTOS, J. F. dos et al. Relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho em funcionários do poder judiciário. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 2–9, 2018. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/287/pt-BR/relacao-entre-qualidade-de-vida-e-capacidade-para-o-trabalho-em-funcionarios-do-poder-judiciario#:~:text=CONCLUS%C3%83O%3A%20A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalhadores,%2C%20social%2C%20psicol%C3%B3gico%20e%20ambiental>. Acesso em: 13 jan. 2022.

SARAIVA, N. de L. S. **As vivências de prazer e sofrimento dos contadores no exercício da profissão**. 2019. 68 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Centro de Ciência da Saúde, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2019. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR\\_babbe9a439fc1a906e96e5075417068f](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR_babbe9a439fc1a906e96e5075417068f). Acesso em: 6 fev. 2022.

SELYE, H. Stress without Distress. In: SERBAN, G. (ed.). **Psychopathology of Human Adaptation**. Boston, MA: Springer US, 1976. p. 137–146.

SILVA, A. da; GONÇALVES, M.; ZONATTO, V. C. da S. Determinantes de prazer e sofrimento no trabalho hospitalar: uma análise à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 14, n. 3, p. 197–212, 24 nov. 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3372/337253581005/html/>. Acesso em: 31 out. 2021

SILVA, L. M. da. **Contabilidade Governamental: Um enfoque Administrativo da Nova Contabilidade Pública**. 9. ed. São Paulo (SP): Atlas, 2011.

SILVA, J. B.; IZÁ, A. de O. A importância da participação popular na elaboração do orçamento e os limites estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal para a administração pública. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 8, n. 2, p. 83–111, 2020. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/38440>. Acesso em: 25 set. 2021.

SILVA JÚNIOR, A. da. O perfil ideal do contador público frente à responsabilidade social. **Revista Economia & Gestão**, v. 1, n. 2, 2001. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/119>. Acesso em: 22 mar. 2021.

SILVA, K. S. S. **Sentidos de Solidariedade em psicodinâmica do trabalho**: uma pesquisa conceitual. 2021. 165 f. Tese (Doutorado em Psicologia) — Faculdade de Ciências e Letras Universidade Estadual Paulista, Assis, SP. 2021. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/204587>. Acesso em: 14 jan. 2022.

SINGH, J.; RHOADS, G. K. Boundary Role Ambiguity in Marketing-Oriented Positions: A Multidimensional, Multifaceted Operationalization. **Journal of Marketing Research**, v. 28, n. 3, p. 328–338, ago. 1991. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224379102800307>. Acesso em: 28 set. 2021.

SOLDERA, L. M. **Clínicas do trabalho**: diálogos entre Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho. 2016. 143 f. Tese (Doutorado em Psicologia) — Faculdade de Ciências e Letras Universidade Estadual Paulista, Assis, SP. 2016. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/138328>. Acesso em: 16 out. 2021.

SOLOMON, M. R. et al. A Role Theory Perspective on Dyadic Interactions: The Service Encounter. **Journal of Marketing**, v. 49, n. 1, p. 99–111, jan. 1985. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1251180>. Acesso em: 8 jun. 2021.

SOUSA, C. M. de; MENDES, A. M. Viver do lixo ou no lixo?: A relação entre saúde e trabalho na ocupação de catadores de material reciclável cooperativos no Distrito Federal estudo exploratório. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 13–41, 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/1105/7136>. Acesso em: 13 jun. 2021.

SOUSA, I. da S. et al. Contabilidade consultiva em período pandêmico: análise da relação entre contadores e micro e pequenas empresas de São Bento-PB durante a pandemia de COVID-19. **Contabilometria**, v. 10, n. 1, p. 18, 2022.

SOUZA, F. A. S. de et al. Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 103–120, mar. 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/11500/41258>. Acesso em: 10 out. 2021.

STECOLINI, I.; SALITERER, I.; GUTHRIE, J. The role(s) of accounting and performance measurement systems in contemporary public administration. **Public Administration**, v. 98, n. 1, p. 3–13, mar. 2020. Disponível em: [https://repository.essex.ac.uk/27560/1/PA\\_Editorial\\_Final\\_to\\_send.pdf](https://repository.essex.ac.uk/27560/1/PA_Editorial_Final_to_send.pdf). Acesso em: 11 nov. 2021.

TAKAMATSU, R. T. **Indicadores contábeis, ambiente informacional de mercados emergentes e retorno das ações**. 2015. 136 f. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. doi:10.11606/T.12.2015.tde-17092015-152048. Acesso em: 21 ago. 2021.

TANG, Y. T.; CHANG, C. H. Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. **African Journal of Business Management**, v. 4, n. 6, p. 869–881, 2010.

Disponível em: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/8F7ED1023503.pdf>. Acesso em 12 jan. 2022.

TEMPESTA, V. R. **PESTAL**: uma análise das variáveis macroambientais e suas relações com indicadores setoriais de retorno do investimento. 2020. 160 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.251>. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/28994>. Acesso em: 25 set. 2021.

TRES, T. G.; RISSARDO, A. A reforma da contabilidade governamental brasileira: análise da percepção dos profissionais contábeis da região do Corede Serra/RS. CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 12., 2015. **Anais [...]**, 2015. São Paulo. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/247.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2021.

TRETER, J.; LINN, A. Saúde emocional do profissional da contabilidade: mitos ou verdades. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 235, p. 36–49, 2019. Disponível em: [https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/12/Sa\\_de-Emocional-do-Profissional-Cont\\_bil-Mitos-ou-Verdades.pdf](https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/12/Sa_de-Emocional-do-Profissional-Cont_bil-Mitos-ou-Verdades.pdf). Acesso em: 20 jul. 2021.

TRIFU, A. E.; GIRNEATA, A.; POTCOVARU, M. Influence of natural factors upon the organization activities. **Revista de Management Comparat International**, v. 15, n. 4, p. 487, 2014. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/rom/rmcimn/v15y2014i4p487-496.html>. Acesso em 14 jul. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 18, p. 527–535, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/T7Fp7J977bJ4brQZnyfkYdD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2021.

VASCONCELOS, E. F. de et al. O impacto da pandemia da COVID-19 no fenômeno do declínio organizacional: uma análise da produção científica = The impact of COVID-19 pandemic on the phenomenon of organizational declination: an analysis of scientific production. **Brazilian Journal of Business**, v. 3, n. 1, p. 1075–1088, 2021. DOI: 10.34140/bjbv3n1-061. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/26322>. Acesso em: 26 maio. 2021

VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013.

VRIES, M. DE; BLOMME, R.; DE LOO, I. Part of the herd or black sheep? An exploration of trainee accountants' suffering and modes of adaptation. **Critical Perspectives on Accounting**, p. 102353, jul. 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1045235421000721>. Acesso em 2 set. 2021.

WHITTINGTON, R. et al. Macro-environment analysis. In: JOHNSON, Gerry. **Exploring strategy: Text and Cases**. 12. ed. Hoboken: Pearson, 2019. p. 34–58.

XAVIER, M. C.; SILVA, F. de A. Implantação da Nova Contabilidade Aplicada ao Setor Público: os Impactos, Mudanças e Ganhos Observados Pelos Profissionais da Contabilidade da Administração Direta e Indireta do Município de Belo Horizonte - MG. XI Congresso de iniciação científica em contabilidade–USP. 11., 2017, São Paulo. In. **Anais[...]**, São Paulo, SP: FIPECAFI, 2017. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/17UspInternational/ArtigosDownload/194.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2021

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre (RS): Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. 2. ed. Lages, SC: EDUNIPLAC, 2019.

ZONATTO, V. C. da S.; LUNARDI, M. A.; DEGENHART, L. Vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de Contabilidade. CONGRESSO ANPCONT. 13., 2019, São Paulo. **Anais[...]**, São Paulo (SP) 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/60340>. Acesso em: 14 set. 2021.

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**  
 Centro de Ciências Sociais  
 Faculdade de Administração e Finanças  
 Mestrado em Ciências Contábeis

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

Prezado participante,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **Fatores que levam ao prazer e sofrimento no trabalho: a visão dos contadores públicos federais**, desenvolvida por **Carlos Henrique da Silva Athayde**, discente do Mestrado, do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), sob orientação da Professora Dra. Renata Geórgia Motta Kurtz.

O objetivo central do estudo é “Investigar os principais fatores que levam o contador público federal a condições de prazer e sofrimento decorrentes do contexto profissional contemporâneo em que este trabalhador se encontra inserido”.

O convite a sua participação se deve a pertencer ao grupo de (contadores públicos federais) que se pretende pesquisar. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista formulado pelo mestrando. A entrevista somente será gravada se houver autorização do entrevistado(a). O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente 30 minutos. As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas o aluno e seu professor orientador.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução CNS no 466/12.

Os resultados serão divulgados na dissertação e nos artigos advindos da pesquisa.

---

Carlos Henrique da Silva Athayde

Rio de Janeiro, / /

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

---

Nome e assinatura do participante da pesquisa

**Apêndice B – Roteiro de entrevista**

**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**  
Centro de Ciências Sociais  
Faculdade de Administração e Finanças  
Mestrado em Ciências Contábeis

**ROTEIRO DE ENTREVISTA**

Nome:

Sexo:

Idade:

Estado Civil:

Número de Filhos:

Grau de Escolaridade:

Qual a organização em que você trabalha?

Tempo de serviço na organização:

Tempo de serviço no cargo:

Total de horas trabalhadas por dia:

1. “Fale-me sobre o seu trabalho”

- Há quanto tempo você atua na área de contabilidade?
- Como foi a sua escolha da profissão de contador?
- Como é a sua rotina de trabalho?
- Como você se sente no decorrer do dia de trabalho?
- Como é o espaço em que você executa o seu trabalho?
- Como é a relação com seus colegas?
- Como é a relação com a sua chefia?
- Como é a relação com o público externo?
- Como as suas atribuições são passadas a você?
- Na sua opinião, você recebe as suas atribuições de forma clara?
- Existem aspectos ou acontecimentos externos que influenciem a forma como você se sente no trabalho, ou como você trabalha?

- Como foi a pandemia ou está sendo a pandemia de COVID para você?
2. “Fale-me sobre os seus sentimentos em relação ao seu trabalho”
- Como você se sente em relação ao seu trabalho?
  - Você gosta do que você faz?
  - O que significa para você gostar do que faz?
  - Como você se sente na Instituição em que você trabalha?
  - Quais as maiores dificuldades que você encontra no dia a dia da sua profissão?
  - Você diria que o seu trabalho é prazeroso para você? De que forma? (Pode me contar um exemplo)
  - Na sua opinião, isso acontece com o contador público federal em geral?
  - Quais as situações de prazer que você tem vivenciado no trabalho?
  - Você nota situações de desprazer no cotidiano do seu trabalho? (Pode me contar um exemplo)
  - Na sua opinião, isso acontece com o contador público federal em geral?
3. “Como faz para lidar com as dificuldades do seu dia a dia de trabalho?”
- Como você lida com situações de sofrimento e insatisfação?
  - Se você pudesse mudar o que quisesse, o que você mudaria no seu trabalho? Por quê?
  - Como é para você a relação entre a vida pessoal e a vida profissional?
  - Na sua opinião, o que lhe causa situações de estresse?
  - Você se sente ameaçado de alguma forma na sua relação com o trabalho?
  - Quais os impactos que você percebe por causa dessas ameaças?
4. “Como o seu trabalho tem afetado seu comportamento e sua saúde?”
- Você chegou a desenvolver ou tem alguma patologia (física ou mental) em função do seu trabalho? Pode me contar como foi?
  - Sua função de contador tem algum impacto em sua relação familiar?
  - Há algo a mais que você gostaria de falar?