



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

PRAZER E SOFRIMENTO NA VIVÊNCIA PROFISSIONAL DE CONTADORES

ANA CECÍLIA VALE LIMA / CARLOS ADRIANO SANTOS GOMES GORDIANO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA - PPAC PROFISSIONAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

ANA CECÍLIA VALE LIMA

Produto Técnico resultado da pesquisa
PRAZER E SOFRIMENTO NA VIVÊNCIA PROFISSIONAL DE CONTADORES

FORTALEZA
2024

ANA CECÍLIA VALE LIMA

PRAZER E SOFRIMENTO NA VIVÊNCIA PROFISSIONAL DE CONTADORES

Produto Técnico resultante do Trabalho de Conclusão de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como produção técnica da área de concentração de Gestão Organizacional.

Linha de Pesquisa: Contabilidade, Controladoria e Finanças

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- L696r Lima, Ana Cecília Vale.
Prazer e sofrimento na vivência profissional de contadores. / Ana Cecília Vale Lima. – 2024.
21 f.
Relatório Técnico Conclusivo – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria,
Fortaleza, 2024.
Orientação: Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano.
ISBN: 978-85-7485-544-8
1. Controladoria, 2. Contabilidade. 3. Finanças.I. Título.

CDD 658.151

Título: Prazer e sofrimento na vivência profissional de contadores [Relatório Técnico Conclusivo]

Autores: Ana Cecília Vale Lima e Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Coordenação do Programa de Pós-Graduação: Alessandra Carvalho de Vasconcelos, Coordenadora do PPAC Profissional; Augusto César de Aquino Cabral, Vice-coordenador do PPAC Profissional.

Editor: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Edição Eletrônica: dezembro de 2024

ISBN: 978-85-7485-544-8

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC)

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria – PPAC Profissional

Av. da Universidade, 2431, Benfica, CEP 60020-180, Fortaleza-CE

Telefone: (85) 3366-7816

Endereço eletrônico: <https://ppacprof.ufc.br>

Resultado da pesquisa “Prazer e sofrimento na vivência profissional de contadores”

Turma: MPAC / IDJ - SINTAF.

Instituição contratante: IDJ-SINTAF.

Prezado Sr. Presidente da Fundação SINTAF,

Apresentamos a seguir um Relatório Técnico referente à pesquisa realizada por **Ana Cecília Vale Lima** sob a orientação do Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, no período de 2022 a 2024, no âmbito do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Estamos certos de que este trabalho constitui um relevante instrumento para melhorias das ações empreendidas pelo Fundação SINTAF junto a suas instituições parceiras.

Atenciosamente,

Ana Cecília Vale Lima, Me. em Administração e Controladoria (UFC)

Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Dr. em Educação Brasileira (UFC)

DETALHAMENTO DO RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Correspondência com os novos subtipos-produtos técnicos/tecnológicos:

- Relatório técnico conclusivo – Processos de gestão elaborado

Finalidade:

Analisar os fatores determinantes para as vivências de prazer e sofrimento entre profissionais de contabilidade de empresas cearenses de capital aberto.

Impacto – Nível:

- Médio

Impacto – Demanda:

- Espontânea

Impacto – Objetivo da Pesquisa:

- Solução de um problema previamente identificado

Impacto - Área impactada pela produção:

- Econômico

Impacto – Tipo:

- Potencial

Descrição do tipo de Impacto:

Disseminação de práticas que potencializem a gestão organizacional.

Replicabilidade:

- Sim

Abrangência Territorial:

- Nacional

Complexidade

- Média

Inovação:

- Baixo teor inovativo

Setor da sociedade beneficiado pelo impacto:

- Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas

Declaração de vínculo do produto com PDI da Instituição:

- Não

Houve fomento?

- Cooperação

Há registro/depósito de propriedade intelectual?

- Não

Há transferência de tecnologia/conhecimento?

- Não

ISBN: 978-85-7485-544-8

1 APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

A psicodinâmica do trabalho tem se mostrado uma área de estudo relevante para a compreensão dos fenômenos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho e suas influências na vida dos trabalhadores. Busca entender os fatores psicológicos e subjetivos que são acionados nas interações e na estrutura do ambiente laboral.

Os profissionais de contabilidade frequentemente enfrentam uma série de tensões e desafios em seu ambiente de trabalho, a entrega de relatórios financeiros, demandas rigorosas dos clientes e as complexidades das regulamentações contábeis podem levar a altos níveis de estresse e esgotamento emocional. Além disso, a responsabilidade pelos erros e a necessidade de manter a precisão e a integridade dos registros financeiros aumentam ainda mais a pressão e a carga emocional. Esses fatores podem contribuir para a diminuição do prazer no trabalho, comprometendo a satisfação profissional e a saúde mental dos contadores.

Além das tensões específicas, os profissionais de contabilidade também enfrentam desafios relacionados à autonomia limitada e ao controle externo. A dependência de diretrizes e regulamentações rígidas pode restringir a autonomia na tomada de decisões e limitar a flexibilidade nas práticas contábeis. A falta de controle sobre o ritmo de trabalho e a necessidade de cumprir padrões e prazos estabelecidos podem levar a um sentimento de despersonalização e falta de identificação com o trabalho. Essa perda de identidade profissional pode aumentar a probabilidade de exaustão emocional e reduzir o prazer no trabalho. Há uma lacuna de conhecimento nessa área, no campo da contabilidade. Nos anos 2000, foi criado o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), idealizado como uma ferramenta diagnóstica para identificar indicadores críticos relacionados ao ambiente de trabalho.

Em alinhamento ao contexto delineado, o presente Produto Técnico, estruturado na forma de um relatório conclusivo de pesquisa, é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria. Vincula-se à pesquisa que teve como objetivo geral analisar os fatores determinantes para as vivências de prazer e sofrimento entre profissionais de contabilidade de empresas cearenses de capital aberto. Para isto, tem-se como objetivos específicos:

- (i) avaliar o contexto do trabalho dos profissionais de contabilidade que trabalham em empresas de capital aberto do Ceará;
- (ii) investigar o custo humano dos trabalhos de profissionais de contabilidade que trabalham em empresas de capital aberto do Ceará;
- (iii) verificar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho; e
- (iv) analisar os danos relacionados ao trabalho de profissionais de contabilidade que trabalham em empresas de capital aberto do Ceará, investigando as diferenças de respostas entre grupos demográficos e contextos profissionais.

O setor contábil desempenha um papel estratégico dentro das organizações, sendo responsável pela gestão financeira e pelo cumprimento de exigências legais e regulatórias. Entretanto, o trabalho desses profissionais está frequentemente associado a altos níveis de pressão, prazos apertados e grande responsabilidade, o que pode impactar de maneira significativa sua saúde mental e bem-estar.

O estudo realizado se caracteriza como quantitativo e descritivo, tendo sido realizado mediante um *survey*. O questionário aplicado foi composto por dois blocos, a saber:

Bloco I - Informações pessoais e; Bloco II - Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). A população-alvo consistiu em profissionais de contabilidade que atuam em empresas cearenses que negociam ações comercializadas em bolsa de valores, a saber: 1) Arco; 2) M. Dias Branco; 3) Hapvida; 4) Banco do Nordeste; 5) Enel Ceará; 6) Pague Menos; 7) Aeris Energy; 8) Grendene; e 9) Brisanet. O estudo contou com a participação de 360 profissionais, a partir de uma amostragem por conveniência, utilizando-se a técnica de “bola de neve”.

A classe contábil no Brasil é bastante numerosa. De acordo com Conselho Federal de Contabilidade – CFC, órgão responsável pelo registro e fiscalização da profissão, em 09 de novembro de 2024 existiam no Brasil, 534.941 profissionais com registros ativos, sendo 73,16% com bacharelado e 26,84% com formação em cursos técnicos; 56,1% do gênero masculino e 43,9% feminino. No estado do Ceará eram 13.611 registros com uma representatividade de 15,49% do total de contabilistas da Região Nordeste e 2,54% do Brasil.

Os contadores desenvolvem estratégias de enfrentamento, individuais e coletivas, para lidar com o prazer e o sofrimento no trabalho. As estratégias individuais envolvem a busca de suporte emocional fora do ambiente de trabalho, o desenvolvimento de atividades prazerosas fora do horário laboral e a tentativa de se adaptar às exigências do trabalho. Já as estratégias coletivas referem-se à ação coletiva dos trabalhadores, como a organização de sindicatos, associações ou grupos de apoio, visando melhorar as condições de trabalho e promover mudanças organizacionais. Com base na literatura, foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: Os fatores relativos ao contexto do trabalho são relacionados positivamente com a faixa etária dos indivíduos.

H1a: Organização é relacionada positivamente com a faixa etária.

H1b: Relações socioprofissionais é relacionada positivamente com a faixa etária.

H1c: Condições de trabalho é relacionada positivamente com a faixa etária.

H2: O custo cognitivo do trabalho exerce maior impacto sobre os trabalhadores do que os custos afetivo e físico, representando o principal fator de desgaste no contexto laboral.

H3: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho são relacionadas com o nível de escolaridade dos indivíduos.

H4: As vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com a posição hierárquica profissional dos indivíduos.

H5: As vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com o gênero dos indivíduos.

H5a: Realização profissional é relacionada com o gênero.

H5b: Liberdade de expressão é relacionada com o gênero.

H6: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho são relacionadas pelo tempo de trabalho na profissão.

H6a: Falta de reconhecimento é relacionada com o tempo de trabalho.

H7: Há diferença significativa nos danos relacionados ao trabalho entre os profissionais de contabilidade de empresas de capital aberto do Ceará quando comparados por grupos demográficos.

H8: Há diferença significativa nos danos relacionados ao trabalho entre os profissionais de contabilidade de empresas de capital aberto do Ceará quando comparados por grupos de contexto profissional.

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados, além do perfil geral dos respondentes, os resultados encontrados em alinhamento aos objetivos propostos.

2.1 Perfil geral dos profissionais respondentes

O perfil predominante dos profissionais está na faixa de 31 a 40 anos, representando 48,2% do total. Profissionais com até 30 anos constituem 45,6%, enquanto aqueles entre 41 e 50 anos são 4,4%. Apenas 1,8% dos respondentes têm mais de 50 anos. Houve uma predominância feminina entre os profissionais de contabilidade, com 66,7% dos respondentes

sendo mulheres, enquanto os homens representam 33,3%. Não foram identificados registros de pessoas não binárias ou que não quiseram informar o gênero. Houve, também, uma leve predominância de participantes solteiros, 52,6%, ante a 43,0% casados e 4,4% divorciados.

Quanto à escolaridade, a maioria possui especialização (50,9%), seguida por graduação completa (39,5%). Apenas 5,3% possuem mestrado e 4,4% estão com a graduação em andamento. Contatou-se que 48 profissionais exercem função de liderança (42,1%), sendo 23 profissionais em cargos de supervisão, coordenação, ou especialistas, 19 são gerentes e 6 diretores. As outras 66 pessoas que compõem os profissionais respondentes da pesquisa, exercem funções de execução, dos quais, 9 são assistentes e 57 são analistas. Em relação ao nível hierárquico, a maior parte ocupa cargos de analista (50,0%), seguida por cargos de gestão, sendo gerente (16,7%) e coordenador (14,0%). Outros níveis incluem assistente (7,9%), diretor (5,3%), supervisor (3,5%), e especialista (2,6%). Os setores de atuação mais comuns são controladoria, contabilidade e custos, com 56,1%, seguido por setor fiscal e setor pessoal (18,4%), financeiro e planejamento financeiro com 10,5%, auditoria interna, controle interno e compliance (7,9%). Quanto ao tempo total de carreira, considerando todas as empresas e atividades realizadas ao longo da trajetória, 45,6% têm entre 5 e 10 anos de atuação na área, 42,1% têm mais de 10 anos de experiência e 12,3% têm menos de 5 anos. 45,6% dos profissionais têm entre 5 e 10 anos de atuação na área, 42,1% possuem mais de 10 anos de experiência e 12,3% têm menos de 5 anos. A saúde dos profissionais também foi abordada, revelando que 67,5% realizam *check-up* anual, 18,4% a cada dois anos, 3,5% a cada três anos, 2,6% a cada quatro anos ou mais, e 7,9% nunca realizaram um *check-up*. Por fim, a pesquisa também destacou a quantidade de afastamento do trabalho por motivos de saúde. Os dados mostram que 64,0% dos respondentes nunca se afastaram do trabalho por motivos de saúde, enquanto 35,1% se afastaram de uma a três vezes e apenas 0,9% se afastaram de três a cinco vezes.

2.2 Análise dos indicadores de prazer e sofrimento

Na Tabela 1, são apresentados os resultados obtidos com as respostas às perguntas do bloco 2 da pesquisa que estão relacionadas às escalas do ITRA.

Tabela 1 - Resumo dos resultados das escalas ITRA

ESCALA	SUB-CATEGORIAS	RESULTADOS	
		MÉDIA	CONCEITO
EACT	Organização	3,22	Crítico
	Relações socioprofissionais	2,12	Satisfatório
	Condições de trabalho	1,57	Satisfatório
ECHAT	Custo físico	1,67	Satisfatório
	Custo cognitivo	3,90	Grave
	Custo afetivo	2,43	Crítico
EIPST	Liberdade de expressão (vivência de prazer)	4,93	Satisfatório
	Realização profissional (vivência de prazer)	4,58	Satisfatório
	Esgotamento emocional (fatores do sofrimento)	2,38	Crítico
	Reconhecimento (fatores do sofrimento)	0,93	Satisfatório
EADRT	Danos físicos	2,00	Crítico
	Danos sociais	1,58	Suportável
	Danos psíquicos	1,61	Suportável

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Considerando médias dos resultados, observa-se que o indicador “organização” apresenta um conceito crítico, indicando problemas significativos na estrutura e processos organizacionais, relacionados a divisão de conteúdo e tarefas, controles e ritmo de trabalho, enquanto os indicadores de “relações socioprofissionais” e “condições de trabalho” são consideradas satisfatórias, sugerindo um ambiente de trabalho harmonioso e condições físicas adequadas. Dessa forma, esse resultado corrobora a literatura que destaca a importância do fator humano nas organizações, evidenciando que a motivação do indivíduo vai além do aspecto financeiro, sendo também influenciada pelo grupo social.

Detalhando a escala ECHT, observa-se que o custo físico, aquele que está relacionado ao esforço fisiológico e biomecânico exigido do trabalhador, é satisfatório, mas o custo cognitivo é grave, apontando para uma alta demanda mental para resolução de problemas e imprevistos. Vale ressaltar que dos 10 itens que compõem esse indicador, 8 itens foram apontados como grave e 2 como crítico pelos respondentes, sendo estes apenas “desenvolver macetes” e “fazer previsão de acontecimentos”, sugerindo que os trabalhadores precisam constantemente criar estratégias para lidar com as exigências do trabalho.

O custo afetivo também é crítico, refletindo dificuldades emocionais. Esse resultado sugere que os trabalhadores estão frequentemente expostos a situações que geram emoções negativas intensas, como frustração, ansiedade e desânimo, desencadeadas por diversos fatores, incluindo a pressão para cumprir prazos, conflitos interpessoais e a falta de reconhecimento.

Na escala EIPST, os indicadores de prazer “liberdade de expressão” e “realização profissional” são satisfatórios, indicando aspectos positivos no ambiente de trabalho. Em relação aos indicadores de sofrimento, apesar de “esgotamento emocional” apresentar um resultado crítico, sugerindo a necessidade de medidas para prevenir o *burnout*, “reconhecimento” demonstrou um resultado satisfatório, mostrando que os trabalhadores se sentem valorizados apesar do desgaste e estresse no trabalho. Vale ressaltar que para esse indicador o item “ter controle das emoções” obteve resultado grave.

Com relação à escala EADRT, os danos físicos apresentam uma média de resultados crítico (2,00), o que indica que os trabalhadores estão expostos a condições que comprometem sua saúde física resultantes de condições inadequadas, com itens “dores no corpo”, “dores nos braços”, “alteração do apetite” e “alteração do sono”. Os danos sociais, obtiveram média de 1,58 (suportável) e refletem deterioração moderada nas relações interpessoais e na integração social. O indicador “organização” que obteve um resultado crítico de 3,22 e “relações socioprofissionais” com resultado satisfatório de 2,12, são fatores que influenciam diretamente esses danos. A alta crítica na organização pode estar contribuindo para um ambiente de trabalho menos colaborativo, aumentando o isolamento e os conflitos, enquanto as relações socioprofissionais satisfatórias ajudam a mitigar esses efeitos.

Os danos psíquicos, por sua vez, apresentam uma média de 1,61 (suportável), e indicam que os trabalhadores enfrentam desafios psicológicos moderados. Os indicadores “custo cognitivo” (3,90, grave) e “custo afetivo” (2,43, crítico) são indicadores importantes. O alto custo cognitivo sugere que os trabalhadores estão sob intensa pressão mental, enquanto o custo afetivo crítico indica um impacto emocional significativo. Além disso, o resultado do indicador “esgotamento emocional” (2,38, crítico) reforça elevado estresse psicológico.

2.3 Análise de validade e confiabilidade da estrutura fatorial

Utilizou-se a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) como técnica principal para testar a adequação de um modelo teórico pré-definido, buscando validar empiricamente as dimensões latentes e verificar se a estrutura teórica proposta é sustentada pelos dados coletados.

2.3.1 Fatores da Escala de Avaliação de Condições de Trabalho (EACT)

A análise estatística realizada no presente estudo baseia-se em uma análise fatorial exploratória (AFC) aplicada ao conjunto de dados coletado por meio da Escala de Avaliação de Condições de Trabalho (EACT), que incorpora três subescalas principais: Organização, Relações Socioprofissionais e Condições de Trabalho. A avaliação de confiabilidade foi conduzida utilizando o coeficiente de confiabilidade Ômega de McDonald, com os seguintes resultados: o fator Organização apresentou um valor de 0,70, indicando uma confiabilidade satisfatória. No entanto, a exclusão dos itens 4, 7, 8, 11 e 12 resultou em um aumento para 0,80, sugerindo uma melhoria na consistência interna dessa dimensão. O fator Relações Socioprofissionais obteve uma confiabilidade de 0,80, que aumentou para 0,89 com a remoção do item 21. Por fim, o fator Condições de Trabalho obteve um excelente valor de confiabilidade, 0,929, sem exclusão de itens, o que indica alta consistência interna para esse fator.

O modelo de ajuste da análise fatorial foi avaliado por meio do teste qui-quadrado, com o valor de $X^2 = 497,425$ e 249 graus de liberdade, apresentando um valor $p < 0,001$, indicando que o modelo não se ajusta significativamente aos dados. No entanto, apesar de ser um dos índices de ajuste mais comuns na análise fatorial confirmatória (AFC), o teste de qui-quadrado possui limitações, como a alta sensibilidade ao tamanho da amostra e à complexidade do modelo. Para contornar essa limitação, calculou-se a relação entre o valor do qui-quadrado e os graus de liberdade do modelo, conhecida como χ^2/gl . Essa métrica leva em conta tanto a complexidade do modelo quanto o tamanho da amostra, oferecendo uma avaliação mais precisa do ajuste. Conforme a literatura, uma relação χ^2/gl inferior a 3 é indicativa de um bom ajuste do modelo, enquanto valores acima de 5 sugerem um ajuste insatisfatório. Valores entre 3 e 5 são considerados razoáveis. Os resultados revelaram uma relação de 1,99, o que demonstra um ajuste excelente do modelo.

Além disso, diversos índices de ajuste adicionais foram considerados. O *Comparative Fit Index* (CFI) foi de 0,941, e o *Tucker-Lewis Index* (TLI) obteve o valor de 0,934, ambos sugerindo um bom ajuste do modelo aos dados. O *Bentler-Bonett Non-normed Fit Index* (NNFI) e o *Bentler-Bonett Normed Fit Index* (NFI) também indicaram um bom ajuste, com valores de 0,934 e 0,889, respectivamente. A análise de ajuste parsimônico, medida pelo *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), obteve um valor de 0,873, o que ainda é aceitável para um modelo com esse nível de complexidade.

Em relação às medidas de erro de ajuste, a *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) apresentou um valor de 0,094, com um intervalo de confiança de 90% variando de 0,082 a 0,106, o que indica um erro de aproximação moderado. O valor de p para o RMSEA foi de 1.617×10^{-8} , indicando que o modelo é adequado e não apresenta evidências de erro significativo. O *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) foi de 0,105, indicando também um bom ajuste do modelo. Outros índices, como o *Goodness of Fit Index* (GFI), com valor de 0,975, e o *McDonald Fit Index* (MFI), com valor de 0,353, corroboram a adequação da estrutura fatorial proposta. A carga fatorial das variáveis

indicadoras de cada fator foi examinada, e os resultados demonstraram a força da relação entre as variáveis e seus respectivos fatores.

Para o fator Organização, as variáveis EACT-1 a EACT-10 apresentaram estimativas de carga fatorial variando de 0,456 a 0,809, todas com valores de p significativamente menores que 0,001, o que confirma a robustez do modelo e a validade das variáveis indicadores. As variáveis indicadoras do fator Relações Socio-profissionais, como EACT-13 a EACT-20, mostraram estimativas de carga fatorial entre 0,639 e 0,863, todas com valores de p significativos, corroborando a qualidade do modelo de ajuste para este fator.

Finalmente, as variáveis indicadoras do fator Condições de Trabalho, variando de EACT-22 a EACT-30, apresentaram estimativas de carga fatorial de 0,603 a 0,963, com todos os valores de p inferiores a 0,001, demonstrando que a estrutura fatorial é adequada e as variáveis são altamente representativas das dimensões de interesse.

Uma carga fatorial representa a correlação entre a variável e o fator, sendo que o quadrado dessa carga indica a quantidade de variância total da variável explicada pelo fator. Por exemplo, uma carga de 0,30 corresponde a aproximadamente 10% de explicação da variância, enquanto uma carga de 0,50 significa que 25% da variância é explicada pelo fator. Para que o fator explique 50% da variância de uma variável, a carga deve exceder 0,70.

Cargas fatoriais na faixa de $\pm 0,30$ a $\pm 0,40$ são consideradas como atendendo ao nível mínimo para interpretação da estrutura, enquanto cargas de $\pm 0,50$ ou superiores são consideradas praticamente significativas. Cargas que ultrapassam + 0,70 são indicativas de uma estrutura bem definida e representam a meta desejada em uma análise fatorial.

2.3.2 Fatores da Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

Para os três fatores da escala ECHT, os resultados foram os seguintes: o fator Custo Afetivo obteve um valor Ômega de 0,85, indicando uma boa consistência interna sem a necessidade de exclusão de itens. O fator Custo Cognitivo apresentou um valor de confiabilidade de 0,86, também sem a exclusão de itens, o que demonstra uma excelente confiabilidade. No entanto, o fator Custo Físico obteve um valor de 0,60 inicialmente, mas esse valor aumentou para 0,91 após a remoção dos itens 22, 23, 24, 25, 30 e 31, indicando uma melhoria substancial na confiabilidade quando esses itens foram excluídos.

A análise fatorial da ECHT, que compreende os fatores mencionados, foi avaliada por meio do teste de qui-quadrado, onde o modelo base obteve um valor de $X^2 = 3456,819$ com 253 graus de liberdade. O modelo fatorial proposto, por sua vez, resultou em $X^2 = 400,067$ com 227 graus de liberdade, o que revela uma relação χ^2/gl de 1,76, o que demonstra um ajuste excelente do modelo.

O *Comparative Fit Index* (CFI) obteve o valor de 0,946, enquanto o *Tucker-Lewis Index* (TLI) ficou em 0,940, ambos sugerindo um bom ajuste do modelo aos dados. O *Bentler-Bonett Non-normed Fit Index* (NNFI) e o *Bentler-Bonett Normed Fit Index* (NFI) apresentaram valores de 0,940 e 0,884, respectivamente, indicando que o modelo é adequado. O *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI) foi de 0,856, e os índices *Bollen's Relative Fit Index* (RFI) e *Bollen's Incremental Fit Index* (IFI) alcançaram 0,871 e 0,946, respectivamente, ambos indicando que o modelo fatorial se ajusta de maneira satisfatória. O *Relative Noncentrality Index* (RNI) também obteve 0,946, corroborando a adequação do modelo.

Outras medidas de ajuste, como o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), apresentaram um valor de 0,082, com um intervalo de confiança de 90% variando de 0,069 a 0,095, sugerindo um erro de aproximação moderado. O valor de p associado ao RMSEA foi de $1,047 \times 10^{-4}$, indicando que o modelo é adequado. O *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) obteve um valor de 0,123, e o índice de *Goodness of Fit* (GFI) foi de 0,965, ambos indicando um bom ajuste.

Em relação às cargas fatoriais, todas as variáveis indicadoras apresentaram estimativas significativamente positivas. Para o fator Custo Afetivo, as variáveis ECHT-1 a ECHT-12 apresentaram estimativas de carga fatorial variando de 0,556 a 0,784, todas com $p < 0,001$. Para o fator Custo Cognitivo, as variáveis ECHT-13 a ECHT-21 apresentaram estimativas de carga fatorial de 0,502 a 0,913, com todos os valores de p menores que 0,001. Finalmente, para o fator Custo Físico, as variáveis ECHT-26 a ECHT-29 apresentaram estimativas de carga fatorial variando de 0,895 a 0,983, também com valores de p inferiores a 0,001, indicando a alta representatividade das variáveis indicadores para os respectivos fatores.

Os resultados da análise fatorial e dos índices de ajuste sugerem que o modelo da Escala de Custo de Trabalho (ECHT) é bem ajustado aos dados e as variáveis indicadoras são consistentes com as dimensões avaliadas. A análise de confiabilidade e os índices de ajuste fornecem evidências de que a estrutura fatorial teórica é adequada para a avaliação dos custos afetivos, cognitivos e físicos no contexto do estudo.

2.3.3 Fatores da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

A análise de confiabilidade, baseada no coeficiente ômega, demonstrou valores excepcionais para todos os fatores, sem necessidade de exclusão de itens. O fator "Liberdade de expressão" apresentou um valor de 0.92, "Realização profissional" alcançou 0.94, "Esgotamento profissional" obteve 0.93 e "Reconhecimento" apresentou 0.90. Esses índices indicam uma alta consistência interna para todos os fatores, sugerindo que os itens de cada fator estão bem inter-relacionados e medem adequadamente os construtos propostos.

No que se refere ao ajuste do modelo fatorial, os resultados indicaram um bom ajuste geral. O teste do qui-quadrado revelou um valor significativo ($\chi^2 = 451.057$, $df = 227$, $p < 0.001$), o que revela uma relação χ^2/gl de 1,98, o que demonstra um ajuste excelente do modelo.

Para avaliar o ajuste do modelo de forma mais robusta, foram analisados os índices adicionais de ajuste, como o *Comparative Fit Index* (CFI), o *Tucker-Lewis Index* (TLI) e o *Bentler-Bonett Non-normed Fit Index* (NNFI), todos próximos de 1 (CFI = 0.992, TLI = 0.991, NNFI = 0.991), o que sugere um excelente ajuste do modelo aos dados. Além disso, o *Bollen's Relative Fit Index* (RFI) e o *Bentler-Bonett Normed Fit Index* (NFI) também apresentaram valores elevados (0.982 e 0.983, respectivamente), corroborando a qualidade do ajuste.

A medida *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) foi de 0.093, com um intervalo de confiança de 90% variando entre 0.081 e 0.106. O valor do RMSEA, embora ligeiramente acima do limite tradicional de 0.08 para um bom ajuste, ainda pode ser considerado razoável, dado o intervalo de confiança. O SRMR, que mede a discrepância entre as matrizes de covariância observadas e modeladas, foi de 0.087, o que também é aceitável. A avaliação da adequação do modelo foi ainda reforçada pela medida Hoelter's critical N, que indicou que o

tamanho da amostra foi adequado para o modelo (Hoelter's critical N para $\alpha = 0.05 = 66.924$ e para $\alpha = 0.01 = 71.018$).

Em relação às cargas fatoriais, todos os itens apresentaram estimativas elevadas e significativas, com valores variando entre 0.744 e 0.997. Todos os itens mostraram coeficientes de carga substanciais, indicando que os itens têm uma forte correlação com os fatores aos quais estão associados. A "Liberdade de expressão" teve as maiores cargas fatoriais, com os itens EIPST-5 (0.924) e EIPST-6 (0.894), que indicam um forte vínculo entre os itens e o fator. De forma similar, "Realização profissional" apresentou um valor destacado para o item EIPST-13 (0.930), "Esgotamento profissional" para o item EIPST-21 (0.936) e "Reconhecimento" para o item EIPST-25 (0.999), que teve a maior carga entre todos os itens, demonstrando a alta representatividade desses indicadores para o fator "Reconhecimento", conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Cargas fatoriais – EIPST

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Liberdade de expressão	EIPST-1	0.780	0.022	35.871	< .001	0.738	0.823
	EIPST-2	0.827	0.020	41.734	< .001	0.788	0.866
	EIPST-3	0.830	0.020	41.625	< .001	0.791	0.869
	EIPST-4	0.871	0.019	46.331	< .001	0.834	0.908
	EIPST-5	0.924	0.018	52.606	< .001	0.890	0.958
	EIPST-6	0.894	0.018	49.071	< .001	0.858	0.929
	EIPST-7	0.868	0.021	41.877	< .001	0.827	0.909
Realização profissional	EIPST-8	0.877	0.018	49.403	< .001	0.842	0.912
	EIPST-9	0.859	0.018	48.528	< .001	0.824	0.894
	EIPST-10	0.790	0.019	41.475	< .001	0.753	0.828
	EIPST-11	0.840	0.017	50.002	< .001	0.807	0.873
	EIPST-12	0.819	0.017	49.278	< .001	0.787	0.852
	EIPST-13	0.930	0.016	58.645	< .001	0.899	0.961
	EIPST-14	0.877	0.017	52.808	< .001	0.845	0.910
	EIPST-15	0.813	0.019	42.809	< .001	0.775	0.850
Esgotamento profissional	EIPST-16	0.828	0.017	48.606	< .001	0.795	0.862
	EIPST-17	0.880	0.019	45.781	< .001	0.842	0.917
	EIPST-18	0.837	0.020	42.093	< .001	0.798	0.876
	EIPST-19	0.872	0.019	44.923	< .001	0.834	0.910
	EIPST-20	0.780	0.023	34.548	< .001	0.736	0.824
	EIPST-21	0.936	0.018	50.727	< .001	0.899	0.972
	EIPST-22	0.861	0.020	43.176	< .001	0.822	0.900
Reconhecimento	EIPST-23	0.793	0.024	33.414	< .001	0.746	0.839
	EIPST-24	0.997	0.019	52.443	< .001	0.960	1.034
	EIPST-25	0.999	0.019	52.451	< .001	0.961	1.036
	EIPST-26	0.833	0.019	44.086	< .001	0.796	0.871
	EIPST-27	0.794	0.023	34.612	< .001	0.749	0.839
	EIPST-28	0.948	0.022	43.836	< .001	0.906	0.991
	EIPST-29	0.954	0.021	44.418	< .001	0.912	0.997
	EIPST-30	0.744	0.022	33.616	< .001	0.701	0.787
	EIPST-31	0.803	0.039	20.747	< .001	0.727	0.879

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Esses resultados de confiabilidade e de ajuste do modelo evidenciam que o modelo fatorial proposto para medir os fatores de "Liberdade de expressão", "Realização profissional", "Esgotamento profissional" e "Reconhecimento" apresenta uma boa qualidade de ajuste e alta consistência interna. Com base nesse modelo, é possível concluir que os fatores estão bem definidos e as medições são adequadas para representar as variáveis de interesse no estudo, proporcionando uma base sólida para análises subsequentes.

2.3.4 Fatores da Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A análise de confiabilidade dos fatores, com base no coeficiente ômega, revelou bons índices de consistência interna. O fator "Danos físicos" apresentou um valor de 0.89, indicando uma excelente consistência interna sem a necessidade de excluir nenhum item. O fator "Danos sociais", por sua vez, obteve um valor de 0.90, embora a exclusão do item 21 tenha ajustado o coeficiente para 0.89, ainda dentro de um limite aceitável. O fator "Danos psíquicos" alcançou o valor mais alto, com 0.95, também sem a necessidade de exclusão de itens. Esses coeficientes sugerem que os itens de cada fator estão adequadamente correlacionados e refletem bem os construtos propostos, sendo medidas confiáveis para o estudo.

A análise fatorial foi conduzida para verificar o ajuste do modelo. O teste qui-quadrado ($\chi^2 = 670.556$, $df = 296$, $p < 0.001$) revela uma relação χ^2/gl de 2,26, o que demonstra um ajuste excelente do modelo.

O *Comparative Fit Index* (CFI) foi de 0.991, o *Tucker-Lewis Index* (TLI) de 0.990, e o *Bentler-Bonett Non-normed Fit Index* (NNFI) de 0.990, todos indicadores de um bom ajuste entre o modelo e os dados observados. O *Bentler-Bonett Normed Fit Index* (NFI) também foi elevado (0.984), mostrando um bom ajuste comparativo, e o *Bollen's Relative Fit Index* (RFI) ficou em 0.983, o que é igualmente indicativo de boa qualidade de ajuste.

O índice RMSEA foi de 0.110, com intervalo de confiança de 90% entre 0.100 e 0.121. Embora o valor de RMSEA seja ligeiramente acima do limite tradicional de 0.08, o intervalo de confiança sugere que o modelo ainda é razoável, dado o valor significativo de p (4.430×10^{-14}) e os outros índices de ajuste favoráveis. O SRMR (0.095) também está dentro de um intervalo aceitável para indicar uma boa correspondência entre as covariâncias observadas e as estimadas. A adequação do modelo foi ainda corroborada pelos valores de *Hoelter's critical N*, com 55.361 para $\alpha = 0.05$ e 58.328 para $\alpha = 0.01$, indicando que a amostra utilizada é adequada para o modelo proposto. O *Goodness of Fit Index* (GFI) obteve o valor de 0.986, o que também é um bom indicador de ajuste. No entanto, o índice *McDonald Fit Index* (MFI) apresentou um valor de 0.167, o que poderia indicar uma área de melhoria no modelo.

Em relação às cargas fatoriais, todos os itens apresentaram estimativas elevadas e altamente significativas, com valores variando entre 0.598 e 0.947. O fator "Danos físicos" apresentou itens com cargas fatoriais que variaram entre 0.598 (EADRT-5) e 0.920 (EADRT-8), com a maior carga associada ao item EADRT-8. O fator "Danos sociais" também mostrou boas cargas, com valores que variaram entre 0.701 (EADRT-10) e 0.898 (EADRT-15), com destaque para o item EADRT-15, com a carga mais alta. Por fim, o fator "Danos psíquicos" teve as maiores cargas fatoriais, variando de 0.786 (EADRT-25) até 0.947 (EADRT-18), destacando-se o item EADRT-18 com a carga mais alta, conforme observado na Tabela 4.

Tabela 4 – Cargas fatoriais – EADRT

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Danos físicos	EADRT-1	0.891	0.019	46.085	< .001	0.853	0.929
	EADRT-2	0.812	0.020	40.566	< .001	0.772	0.851
	EADRT-3	0.709	0.022	32.592	< .001	0.666	0.751
	EADRT-4	0.772	0.025	30.770	< .001	0.723	0.821
	EADRT-5	0.598	0.024	24.620	< .001	0.551	0.646
	EADRT-6	0.848	0.024	35.631	< .001	0.801	0.894
	EADRT-7	0.834	0.023	36.959	< .001	0.790	0.878

Tabela 4 – Cargas fatoriais – EADRT

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
	EADRT-8	0.920	0.022	42.661	< .001	0.878	0.962
	EADRT-9	0.787	0.024	33.350	< .001	0.740	0.833
Danos sociais	EADRT-10	0.701	0.018	39.089	< .001	0.665	0.736
	EADRT-11	0.786	0.018	44.187	< .001	0.751	0.821
	EADRT-12	0.903	0.017	54.638	< .001	0.871	0.935
	EADRT-13	0.811	0.016	49.967	< .001	0.780	0.843
	EADRT-14	0.841	0.016	51.039	< .001	0.809	0.873
	EADRT-15	0.898	0.016	57.806	< .001	0.868	0.928
	EADRT-16	0.833	0.017	48.845	< .001	0.799	0.866
Danos psíquicos	EADRT-17	0.929	0.013	72.978	< .001	0.904	0.954
	EADRT-18	0.947	0.011	85.435	< .001	0.926	0.969
	EADRT-19	0.944	0.012	80.876	< .001	0.921	0.967
	EADRT-20	0.846	0.015	56.041	< .001	0.816	0.876
	EADRT-21	0.847	0.014	61.633	< .001	0.820	0.874
	EADRT-22	0.915	0.012	73.770	< .001	0.890	0.939
	EADRT-23	0.876	0.013	68.657	< .001	0.851	0.901
	EADRT-24	0.917	0.012	73.942	< .001	0.892	0.941
	EADRT-25	0.786	0.015	51.077	< .001	0.756	0.816
	EADRT-26	0.912	0.013	71.943	< .001	0.887	0.937

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Esses resultados confirmam a alta qualidade do modelo fatorial proposto para medir os danos físicos, sociais e psíquicos, com bons ajustes no modelo e consistência nas cargas fatoriais. As evidências sugerem que os fatores estão bem representados pelos itens correspondentes e que o modelo de mensuração é robusto e confiável para a análise dos construtos de danos físicos, sociais e psíquicos.

Com base nos resultados, é possível concluir que o modelo proposto para todas as escalas (EACT, ECHT, EIPST e EADRT) oferece um bom ajuste aos dados e apresenta boa confiabilidade e validade. A análise fatorial confirmatória, associada à avaliação dos índices de ajuste e das cargas fatoriais, permitiu identificar as relações entre os fatores e suas variáveis indicadoras, fornecendo uma base sólida para a interpretação e utilização da escala. A confirmação da estrutura fatorial e a adequação dos índices de ajuste garantem que o modelo utilizado é adequado para as condições do estudo e para a medição das dimensões avaliadas.

2.4 Teste das hipóteses

A primeira hipótese, (H1), demonstra os resultados relacionados ao primeiro objetivo específico e propôs que os fatores relativos ao contexto do trabalho estão relacionados positivamente com a faixa etária dos indivíduos. Esta hipótese foi desdobrada em três hipóteses secundárias. Para testar estas relações, foram realizadas análises de correlação de *Spearman*.

A hipótese H1b, que sugere que as relações socioprofissionais estão positivamente relacionadas à faixa etária, não foi suportada. Conforme a Tabela 5, observou-se um coeficiente de correlação de 0,208, com um p-value de 0,026, evidenciando uma correlação positiva fraca, mas estatisticamente significativa ($p < 0,05$). Esse achado implica que, à medida que a faixa etária aumenta, há maior percepção de problemas nas relações socioprofissionais no ambiente de trabalho. O indicador de relações socioprofissionais, cujas assertivas incluem frases como “os funcionários são excluídos das decisões”, “existe dificuldade na comunicação entre chefia e subordinados”, e “existem disputas profissionais no local de trabalho”, utiliza opções de resposta de 1 (nunca) a 5 (sempre). Assim, uma maior correlação com a faixa etária implica que

indivíduos mais velhos tendem a pontuar mais alto nessas questões, indicando que percebem esses problemas de forma mais frequente e intensa. Vale destacar que nos estudos utilizados como base para elaboração das hipóteses, essa correlação é inversa, indicando que quanto maior faixa etária, mais os profissionais tendem a ter relações socioprofissionais positivas, o que não foi corroborado nesta pesquisa.

Esse resultado pode ser interpretado sob diferentes perspectivas. Primeiro, é possível que indivíduos em faixas etárias mais avançadas, devido à sua experiência acumulada, desenvolvam uma maior sensibilidade ou criticidade para identificar aspectos negativos no ambiente de trabalho, especialmente nas interações interpessoais e dinâmicas hierárquicas. Por outro lado, esses profissionais mais experientes podem encontrar maior dificuldade em se integrar a práticas organizacionais modernas ou adaptativas, aumentando as percepções de exclusão e dificuldade de comunicação.

As demais hipóteses, H1a (organização) e H1c (condições de trabalho), não foram suportadas pelos dados. O indicador organização apresentou uma correlação muito baixa ($\rho = 0,051$) e não significativa ($p\text{-value} = 0,589$), sugerindo que a percepção da organização do trabalho não é influenciada pela faixa etária. Isso pode refletir que fatores relacionados à estrutura organizacional afetam igualmente profissionais de diferentes idades.

O indicador de condições de trabalho mostrou uma correlação positiva de $\rho = 0,180$, mas não alcançaram significância estatística ($p\text{-value} = 0,056$). Esse resultado indica uma tendência sutil de que indivíduos mais velhos possam perceber de maneira mais crítica as condições físicas e estruturais do ambiente de trabalho, embora os dados não sustentem essa associação de forma robusta.

Entre os fatores analisados, apenas as relações socioprofissionais se correlacionam de maneira significativa com a faixa etária, destacando a necessidade de atenção às dinâmicas interpessoais no ambiente de trabalho, especialmente para indivíduos em fases mais avançadas da carreira. A correlação positiva encontrada não indica melhora, mas sim uma maior percepção de aspectos problemáticos nas relações interpessoais, como exclusão, dificuldades de comunicação e disputas profissionais. Esses dados trazem *insights* valiosos para intervenções organizacionais, indicando a importância de promover ambientes mais colaborativos e inclusivos, particularmente para trabalhadores mais experientes.

Tabela 5 – Correlações entre variáveis e fatores

Variável		Faixa etária	Condições de trabalho	Relações socioprofissionais	Organização
Faixa etária	Spearman's rho	—			
	p-value	—			
Condições de trabalho	Spearman's rho	0.180	—		
	p-value	0.056	—		
Relações socioprofissionais	Spearman's rho	0.208*	0.569***	—	
	p-value	0.026	< .001	—	
Organização	Spearman's rho	0.051	0.096	0.237*	—
	p-value	0.589	0.307	0.011	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A segunda hipótese (H2), que o custo cognitivo do trabalho exerce maior impacto sobre os trabalhadores do que os custos afetivo e físico, representando o principal fator de desgaste no contexto laboral, auxilia no alcance do segundo objetivo específico,

investigar o custo humano dos trabalhos de profissionais de contabilidade que trabalham em empresas de capital aberto do Ceará, propondo que o custo cognitivo exerceria maior impacto sobre os trabalhadores em comparação aos custos afetivo e físico. Esta hipótese foi confirmada através da execução de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), que permitiu calcular a variância explicada de cada fator na escala.

Tabela 6 – AFE – Variância explicada de cada fator – H2

	Eigenvalues	SumSq. Loadings	Unrotated solution Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Unrotated solution Proportion var.	Cumulative
Custo cognitivo	6.776	6.249	0.272	0.272	4.598	0.200	0.200
Custo afetivo	3.689	3.351	0.146	0.417	3.881	0.169	0.369
Custo físico	2.324	1.897	0.082	0.500	3.018	0.131	0.500

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A variância explicada, Tabela 6, representa a proporção da variabilidade total dos dados, capturada por um fator ou componente, indicando sua relevância na estrutura subjacente analisada. Um fator com maior variância explicada reflete maior capacidade de descrever as relações entre as variáveis observadas. Neste estudo, os resultados da AFE mostraram que o fator custo cognitivo apresentou a maior proporção de variância explicada, correspondendo a 20,0%, seguido pelo custo afetivo, com 16,9%, e pelo custo físico, com 13,1%. Esses resultados indicam que o custo cognitivo é o aspecto mais relevante entre os custos analisados, confirmando a hipótese de que ele exerce maior impacto sobre os trabalhadores. As hipóteses H3 a H6 suportam os resultados relacionados ao terceiro objetivo específico. A terceira hipótese (H3) que asseverou que **as vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com o nível de escolaridade dos indivíduos** não encontrou respaldo nos testes de, levando à rejeição desta hipótese. Por outro lado, a quarta hipótese (H4) afirmando que **as vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com a posição hierárquica profissional dos indivíduos**, encontrou suporte nos dados. Foram identificadas correlações significativas tanto com a realização profissional ($\rho = 0,238$, $p < 0,05$) quanto com a liberdade de expressão ($\rho = 0,201$, $p < 0,05$).

No que concerne à quinta hipótese (H5), investigou-se a relação entre gênero e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. O sexo foi codificado como 0 = masculino e 1 = feminino, e as questões representaram a frequência de vezes, onde 0 = nenhuma vez, 1 = uma vez até 6 = seis vezes. A análise estatística revelou resultados mistos. A hipótese H5a, que propunha uma relação entre gênero e realização profissional, foi suportada pelos dados, apresentando uma correlação negativa significativa ($\rho = -0,254$, $p < 0,01$). Esse resultado indica que, à medida que se passa do grupo masculino para o feminino, há uma tendência de menor percepção de realização profissional entre as mulheres. Contudo, H5b, que sugeria uma relação entre gênero e liberdade de expressão, não encontrou suporte estatístico ($\rho = -0,073$, $p = 0,442$).

Por fim, a sexta hipótese (H6), também baseada no estudo de Martins (2009), investigou a relação entre o tempo de trabalho na profissão e as vivências de prazer e sofrimento. Especificamente, H6a propôs uma relação entre falta de reconhecimento e tempo de trabalho, hipótese que não encontrou suporte estatístico ($\rho = 0,034$, $p = 0,719$).

A sétima (H7) e oitava (H8) hipóteses corroboram os resultados do quarto objetivo específico, relacionado identificação dos efeitos do trabalho para a saúde por meio das representações relativas às consequências em termos danos físicos e psicossociais.

A hipótese (H7) examinou se existiam diferenças significativas nos danos relacionados ao trabalho entre os profissionais de contabilidade quando comparados por grupos demográficos. Esta análise foi realizada considerando três tipos de danos: psíquicos, físicos e sociais, utilizando o teste de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para avaliar as diferenças entre os grupos por estado civil, faixa etária, sexo e escolaridade.

Os resultados demonstraram que, para os danos psíquicos, não houve diferença significativa entre os grupos de estado civil ($\chi^2 = 0,456$, $p = 0,796$, $\epsilon^2 = 0,004$). De forma similar, para os danos físicos, também não foram encontradas diferenças significativas ($\chi^2 = 4,354$, $p = 0,113$, $\epsilon^2 = 0,039$). Contudo, no que se refere aos danos sociais, identificou-se uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos de estado civil ($\chi^2 = 7,623$, $p = 0,022$, $\epsilon^2 = 0,067$), com um tamanho de efeito que explica 6,7% da variabilidade nos rankings dos dados. Além disso, embora o valor médio seja modesto (6,7%), o intervalo de confiança sugere que o impacto pode variar de muito pequeno (1,5%) a moderado (15%), conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Teste de Kruskal-Wallis de comparação de medianas entre grupos – Estado civil

Factor	Statistic	df	p	Rank ϵ^2	95% CI for Rank ϵ^2	
					Lower	Upper
Estado civil	7.623	2	0.022	0.067	0.015	0.150

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Foi possível observar padrões distintos nos níveis de resposta entre os grupos casado(a), divorciado(a) e solteiro(a). Entre os itens, destacam-se EADRT-3 (vontade de ficar sozinho), que apresentou medianas mais altas para o grupo de solteiros (mediana = 5) em relação aos demais estados civis, e EADRT-7 (impaciência com as pessoas em geral), em que o grupo de solteiros registrou nível mediano superior (4) quando comparados ao grupo de casados (mediana = 3). Esses resultados sugerem que indivíduos solteiros podem experimentar maior frequência de sentimentos de isolamento e irritabilidade em suas relações sociais.

A oitava hipótese (H8) investigou as diferenças nos danos relacionados ao trabalho considerando grupos de contexto profissional, analisando variáveis como cargo, frequência de checkup e experiência profissional. Para os danos físicos, não foram encontradas diferenças significativas em relação ao cargo ($\chi^2 = 8,649$, $p = 0,194$), frequência de checkup ($\chi^2 = 6,236$, $p = 0,182$) ou experiência profissional ($\chi^2 = 1,778$, $p = 0,411$).

De maneira similar, para os danos sociais, as análises não revelaram diferenças significativas em relação ao cargo ($\chi^2 = 5,493$, $p = 0,482$), experiência profissional ($\chi^2 = 0,070$, $p = 0,966$) ou frequência de checkup ($\chi^2 = 2,640$, $p = 0,620$). O mesmo padrão se manteve para os danos psíquicos, onde não foram identificadas diferenças significativas em relação ao cargo ($\chi^2 = 7,161$, $p = 0,306$), experiência profissional ($\chi^2 = 1,561$, $p = 0,458$) ou frequência de checkup ($\chi^2 = 3,692$, $p = 0,449$). Para sintetizar os resultados, apresenta-se o Quadro 1.

Quadro 1 – Síntese do hipóteses testadas

Hipótese	Descrição	Resultado
H1a	Organização é relacionada positivamente com a faixa etária	Não suportada

Hipótese	Descrição	Resultado
H1b	Relações socioprofissionais é relacionada positivamente com a faixa etária	Não suportada
H1c	Condições de trabalho é relacionada positivamente com a faixa etária	Não suportada
H2	O custo cognitivo do trabalho exerce maior impacto sobre os trabalhadores do que os custos afetivo e físico	Suportada
H3	As vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com o nível de escolaridade dos indivíduos	Não suportada
H4	As vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho são relacionadas com a posição hierárquica profissional dos indivíduos	Suportada
H5a	Realização profissional é relacionada com o gênero	Suportada
H5b	Liberdade de expressão é relacionada com o gênero	Não suportada
H6a	Falta de reconhecimento é relacionada com o tempo de trabalho	Não suportada
H7	Há diferença significativa nos danos relacionados ao trabalho entre os profissionais quando comparados por grupos demográficos	Suportada
H8	Há diferença significativa nos danos relacionados ao trabalho entre os profissionais quando comparados por grupos de contexto profissional	Não suportada

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Estes resultados fornecem importantes *insights* sobre os fatores que influenciam as vivências de prazer e sofrimento entre os profissionais de contabilidade, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada da dinâmica laboral desta categoria profissional.

3 CONCLUSÃO

Com base no estudo apresentado, pode-se identificar os fatores determinantes para as vivências de prazer e sofrimento entre profissionais de contabilidade de empresas cearenses de capital aberto como resposta ao problema de pesquisa. Esses fatores destacam a complexidade das vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho e a necessidade de abordagens multifacetadas para melhorar o bem-estar dos profissionais de contabilidade. A atenção às demandas cognitivas, emocionais e físicas, bem como às dinâmicas hierárquicas e demográficas, é crucial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório.

Em relação à caracterização dos profissionais de contabilidade atuantes em empresas cearenses de capital aberto participantes do estudo, a pesquisa revelou como perfil médio, profissionais de gênero feminino, com idade no intervalo de 31 a 40 anos, com nível especialista de escolaridade, atuantes principalmente em cargos de base (analista) e gestão.

Quanto aos Indicadores de Prazer e Sofrimento, conforme padrões de interpretação do ITRA, revelou-se que na escala EACT, as relações socioemocionais e condições de trabalho foram consideradas satisfatórias, contudo, o aspecto relacionado a organização (ritmo de trabalho, prazo de tarefas, cobranças por resultados, tamanho da equipe, etc).

Na escala ECHT, o custo físico foi considerado satisfatório, mas o custo cognitivo foi considerado grave, enquanto o afetivo foi considerado crítico, indicando uma alta demanda mental e emocional. Com relação à escala na escala EIPST, a liberdade de expressão e o reconhecimento foram observados como satisfatórios, ao passo que a realização profissional e o esgotamento emocional foram fatores críticos. Por fim, EADRT, os danos físicos foram considerados críticos, enquanto os danos sociais e psíquicos foram considerados suportáveis.

Quanto ao teste de hipóteses que corroboram os resultados dos objetivos específicos, os testes estatísticos demonstraram que o custo cognitivo do trabalho foi identificado como o mais impactante entre os custos analisados (cognitivo, afetivo e físico), assim como demonstraram que a posição hierárquica está relacionada às vivências de prazer e

sofrimento, com correlações significativas com a realização profissional e a liberdade de expressão. Ademais, houve uma correlação negativa significativa entre gênero e realização profissional, indicando que as mulheres tendem a perceber menor realização profissional em comparação aos homens, assim como houve diferença significativa nos danos sociais relacionados ao trabalho entre os grupos de estado civil, com solteiros apresentando maior percepção de isolamento e irritabilidade. Esses resultados confirmam 4 das 11 proposições.

Por outro lado, não foram encontradas correlações significativas entre faixa etária e os fatores de organização, relações socioprofissionais e condições de trabalho, assim como entre o nível de escolaridade e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, entre o tempo de trabalho e a falta de reconhecimento e nos danos físicos, sociais e psíquicos relacionados ao trabalho entre os grupos de contexto profissional (cargo, frequência de check-up e experiência profissional).

Os resultados do estudo destacam os desafios para mitigar os impactos negativos da atividade contábil no equilíbrio emocional do profissional contábil. Foram identificadas evidências de sofrimento crítico em 32 dos 118 indicadores avaliados, além de sofrimento grave em 12 deles. Ademais, o foco no Ceará contribui para preencher uma lacuna importante na literatura sobre a Psicodinâmica do Trabalho aplicada ao contexto contábil, uma vez que grande parte dos estudos existentes se concentra em estados do Sudeste e Sul. Dessa forma, a pesquisa não apenas amplia o conhecimento sobre a realidade nordestina, mas também oferece subsídios para a formulação de estratégias que promovam o equilíbrio entre as vivências de prazer e sofrimento desses profissionais em uma das regiões mais dinâmicas do Brasil.