



**Revista de Administração e Contabilidade**

*Volume 13, número 3*

*Feira de Santana, setembro/dezembro p.2 – 11*

*ISSN: 2177-8426*

## **Estresse ocupacional nos escritórios de contabilidade: uma análise no município de Feira de Santana – Ba**

**Fernanda Santos Ferreira**

**Thayse Santos da Cruz**

### **RESUMO**

Este estudo teve como objetivo descrever e analisar as causas potenciais de estresse ocupacional existentes no trabalho dos contadores que atuam em escritórios de contabilidade na região de Feira de Santana – BA. Foram distribuídos questionários para 63 profissionais de contabilidade. Sendo que 54% foram do sexo masculino e 46% do sexo feminino. Os dados foram coletados entre março e abril de 2017 e depois analisados. As principais causas que elevam os níveis de estresse ocupacional dos profissionais selecionados são os trabalhos rotineiros, burocráticos e monótonos com 50% classificados como fator de alto grau de impacto, o excesso de mudanças (nas rotinas de trabalho, na legislação, nas normas, etc.) 59% consideram este fator de grau médio e 29% alto, a insatisfação relacionada a remuneração com 33% e quando as relações humanas encontram-se inadequadas, com 44% como fator médio causador do estresse ocupacional. A análise permitiu verificar que as estratégias tomadas para combater ou administrar o nível do estresse dos respondentes contabilistas que com 14% foram desenvolver atividades físicas, 18% enfrentar os problemas no momento em que ocorrem, também adotam estratégias que se relacionam com a qualidade de vida como: separar um tempo para repouso e tirar férias ou folgas regularmente e uma pequena parte dos contadores participantes em torno de 4% buscam ajuda profissional (psicólogo) e também estão tomando cuidados com a alimentação adequada que com certeza ajudam a manter a qualidade de vida. Este estudo contribui para ampliar as discussões acadêmicas sobre os fatores de pressão no trabalho dos contadores.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. Contadores. Feira de Santana.

### **1. INTRODUÇÃO**

As organizações no mundo globalizado estão em um contexto de transformações num ambiente cada vez mais competitivo. Segundo Limonji-França (2008, *apud* Araújo, 2010, p. 9), as mudanças na economia mundial, na tecnologia, nas relações de trabalho, na organização produtiva e cultura geram impactos sobre a vida das pessoas e organizações.

Segundo Zavattaro, et al, (2013), o estudo da relação homem-trabalho acredita-se que permite uma melhor compreensão do indivíduo e sua realidade social, contribuindo assim com o desenvolvimento da ciência e cidadania.

Conforme defendem Tavares, *et al*, (2007), estresse é uma consequência do organismo com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge a inevitabilidade de uma adaptação grande a um evento ou situação de importância.

Segundo Zaeli, (2010, *apud* Peres, *et al*, 2016), estresse é grandemente percebido como uma inevitabilidade de adaptação ou harmonia de um organismo frente às intimidações que o ambiente estabelece. Suas resultâncias sobre a saúde do sujeito formam objetos de estudos na globo mundial, tornando - se uma fonte importante de preocupação no meio organizacional.

As empresas estão inseridas em um mercado bastante competitivo devido a inúmeros fatores; entre eles, destacam-se a grande quantidade de informação, a crescente necessidade de inovação e aprimoramento das técnicas de gerenciamento para adaptação a eventos mais complexos. Segundo Romanzini, (2002), o ambiente organizacional agitado, a pressão e incoerência de normas no trabalho, a incumbência de atividades, a vida particular e a saúde mental e física colocadas em segundo plano têm efeitos diretos nos funcionários e podem ocasionar perdas no resultado.

Cooper, Sloan e Willians, (1998, *apud* Peres, *et al*, 2016), a começar pelo Modelo Dinâmico do Estresse Organizacional, afirmam que os responsáveis estressores, potencialmente motivadores de estresse, estão existentes em todo e qualquer ambiente de trabalho e relações entre pessoas, sendo estes interpretados por elementos intra e extra organização. Nesse intervalo, torna-se crucial esclarecer as diferentes proporções que contornam a origem do estresse, considerando, principalmente, os dois elementos trabalhador e organização em tal acontecimento.

Conforme relatado por Peres, *et al*, (2016), que devido à concorrência em busca dos resultados, as exigências, a complexidades das ações a serem concebidas em curto prazo os funcionários estão submetidos a muita pressão. Graças a imprecisão e a rivalidade semelhantemente provocadas no mundo efetivo vem provocando a ansiedade e a mudança da conduta das pessoas, que comparecem também nas organizações, que cruzam por vastas modificações diante dessas circunstâncias tão competitivas.

Conforme Bebedicto, *et al* (2006, *apud* Peres, 2016), uma averiguação executada pela International Stress Management Association (ISMABR) finalizaram que cerca de 70% dos brasileiros padecem de estresse no trabalho. Mesmo estudo revelou que 30% exibem sintomas da síndrome de burnout, ou seja, estão em um estado de esgotamento adiantado, à beira de um quadro de depressão.

Segundo Zanardi (2012), a economia de um país pode ser severamente afetada pela alta incidência de estresse na população. Ressaltam-se como consequências do estresse a queda da produtividade das empresas, o absenteísmo, as faltas ao trabalho, a falta de motivação e problemas relacionados à saúde física e mental dos trabalhadores.

Dentre as fundamentais causas do estresse estão nas modificações estáveis que acontecem na sociedade atual. Essas mudanças acontecem de forma frenética, atrapalhando que os indivíduos possam absorvê-las de maneira correta. Deve-se estar sempre em estado de alerta, pois o alastramento do conhecimento vira um profissional indefinidamente competente obsoleto em questão de dias conforme foi mencionado por Zanardi (2012). Diante deste contexto, questiona-se: Como estão configuradas as variáveis de pressão no trabalho dos contadores que atuam em escritórios de contabilidade na região de Feira de Santana – BA?

O objetivo geral deste estudo consiste em descrever e Analisar as causas potenciais de estresse ocupacional existentes no trabalho dos contadores que atuam em escritórios de contabilidade na região de Feira de Santana - BA, bem como descrever os fatores resultantes dessa pressão e as estratégias de combate ao estresse utilizadas pelos sujeitos da pesquisa. O entendimento do tema a ser investigado é de grande importância para a área de gestão, uma vez que os fatores de pressão no trabalho quando identificados e correlacionados com a satisfação e qualidade de vida no trabalho que influenciam diretamente na efetividade e produtividade.

Conforme Zanardi (2012), a profissão contábil passou por grandes mudanças. O avanço da tecnologia trouxe maior complexidade às atividades, o que exige do contador a busca constante pela atualização. As principais cobranças vêm de clientes, governo, sociedade e colaboradores. Todas as pressões experimentadas no cotidiano da profissão exercem papel fundamental na saúde do contabilista. Diante disso, considera-se de grande relevância a análise dos principais agentes causadores do estresse entre os contabilistas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho**

Conforme Corrêa, *et al*, (2016), a qualidade de vida no ambiente de trabalho visa atender e simplificar as necessidades do trabalhador no desenvolver de suas atividades na organização através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional.

A qualidade de vida visa satisfazer e facilitar as necessidades do trabalhador em suas atividades desenvolvidas na organização tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. A ideia principal defendida por Santos (2012), é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, com a melhor satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, conseqüentemente melhora-se a produtividade.

Conforme Costa, *et al*, (2016), a qualidade de vida no trabalho caracteriza-se por uma constante busca pelo equilíbrio entre o indivíduo e a organização, valorizando o trabalhador como ser humano e a sua posição na organização, requer quando a construção de um espaço organizacional que valorize a individualidade dos trabalhadores, considerando os indivíduos de seu trabalho e não objeto de produção.

Segundo Nascimento *et al*, (2012), devido as organizações viverem em um ambiente globalizado e competitivo tornando a busca por resultados cada vez mais desafiadora. Com isso é exigido cada vez mais dos colaboradores a capacidade de sustentar as exigências e viver constantemente sob pressão. Por outro lado, as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados e para alcançar a qualidade de vida é o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória.

Conforme Santos (2003), o potencial humano é fator dependente da gestão da qualidade total nas organizações, ou seja, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT ajuda a representar em que grau os membros da organização são capazes de atender suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

Ainda em conformidade com Santos (2003), a qualidade de vida no trabalho (QVT) afeta atitudes pessoais e comportamentais que são fatores relevantes para a produtividade

individual e grupal, tais como: estímulo para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudança.

Desta forma de acordo com Souza (2010), as organizações passam a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: respeito, conforto, segurança e bem-estar, entre outros. Ou seja, a organização deve oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades. Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar esses males que afetam, não somente o trabalho, mas também a vida familiar e social dos colaboradores.

## 2.2 Estudos Anteriores

O estudo realizado por Paiva (2007), analisou a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais contábeis, atuantes em organizações contábeis, localizadas na cidade de João Pessoa-PB. A população desta pesquisa foi formada por contabilistas, responsáveis técnicos de organizações contábeis, situadas na cidade de João Pessoa-PB. Para a escolha da amostra pesquisada, foi utilizado o critério de acessibilidade, composto de duas partes: a primeira constituída pelos indicadores demográficos e profissionais: sexo, faixa etária, formação, curso de pós-graduação, tempo de atuação na profissão, natureza da organização, tempo de existência da organização e número de colaboradores; e a segunda com 18 questões, elaboradas com base nos indicadores do Modelo de Walton (1973), visando identificar a percepção dos profissionais contábeis, com relação aos aspectos intervenientes na sua qualidade de vida.

Por fim, o autor concluiu que os profissionais pesquisados apresentam um nível de satisfação favorável em relação à quase todas as dimensões analisadas, porquanto, a média foi igual ou superior a 3,0 pontos, conforme a escala estabelecida. Essa percepção é reforçada com as respostas dos pesquisados, quanto à avaliação geral de sua QVT, à qual foi atribuída uma nota média de 8,3. Apenas a dimensão compensação justa e adequada ficou com média 2,9, indicando neutralidade na avaliação dos pesquisados. A dimensão que obteve média mais alta (3,9) foi uso e desenvolvimento de capacidades, indicando realização profissional e autoimagem elevada, quanto à importância e ao significado do trabalho realizado.

Costa, *et al*, (2015), na realização do seu estudo apurou a percepção dos funcionários da empresa Serconfis Assessoria Contábil S/S Ltda. pertinente às dimensões formadoras da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT a partir da Teoria de Walton. A coleta dos dados foi realizada através de entrevistas e questionários, e a análise dos dados se deu de forma qualitativa e quantitativa. Os resultados apontaram que os funcionários estão parcialmente satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho e que a empresa possui boas práticas de QVT relacionadas a algumas dimensões propostas por Walton, mas que devem incluir ou melhorar práticas relacionadas a outras dimensões. Por fim, foram sugeridas ações que visam a melhoria da QVT na empresa como por exemplo: aplicar a norma de ergonomia no ambiente de trabalho, melhorar a comunicação entre os setores, promover a interação entre os funcionários, investir em equipamentos apropriados para a elaboração das tarefas e melhorar a organização e limpeza dos ambientes, entre outros.

Nunes (2012), em seu estudo teve como objetivo investigar a percepção do contador pelo horizontal sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo como referência o modelo de Hackman e Oldham (1975). O modelo proposto por Hackman e Oldham incorpora as dimensões de conteúdo do trabalho, evidenciando a variedade de tarefas, a identidade do

trabalho e o significado do trabalho, características que ajudam na percepção do sentido do trabalho. A metodologia da pesquisa, discriminou as seguintes partes: caracterização, procedimentos, instrumento de coleta de dados e plano de análise adotados para atingir os objetivos deste estudo. Para a realização do trabalho, foi identificada a população composta por contadores, notadamente proprietários de organizações contábeis situadas no município de Belo Horizonte – MG. A análise dos dados revelou, dessa maneira, que os contadores belo-horizontinos, notadamente os proprietários de organizações contábeis, estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho que desempenham. Com a utilização do modelo de Hackman e Oldham (1975), foi possível medir os níveis de satisfação e motivação, em relação ao trabalho, dos entrevistados, o que constituiu uma abordagem nova e diferente das praticadas. Já no estudo realizado por Assunção (2012), buscou identificar a relação entre a Satisfação no Trabalho com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários da unidade de Contabilidade de uma instituição bancária. A partir do referencial teórico, realizou-se uma pesquisa quantitativa, por meio da aplicação de dois instrumentos de coleta dos dados: um sobre Satisfação no Trabalho e o outro sobre QVT. A amostra correspondeu a 41 funcionários de uma população de 383. Os dados da pesquisa foram analisados por meio de recursos estatísticos como média, desvio-padrão, moda e cruzamento das variáveis. Os resultados obtidos possibilitaram diagnosticar o grau de Satisfação no Trabalho e a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho da empresa pesquisada. Também foram identificadas as correlações significativas, fortes e positivas entre os fatores de QVT e de Satisfação no Trabalho, atingindo assim o objetivo proposto.

Peres, *et al* (2016) realizaram uma pesquisa descritiva que teve como objetivo analisar os principais fatores que exprimem o contador na execução de sua profissão. Conversaram cinco profissionais de contabilidade, sendo três do sexo feminino e dois do sexo masculino. Os dados foram coletados em setembro de 2014, sendo transcritos e analisados. Os principais fatores que levam os contadores ao estresse são as quantidades excessivas de atividades a serem desenvolvidas e entregues dentro do prazo estabelecido, ritmo acelerado, extensa jornada de trabalho, entre outros fatores. Eles demonstraram ter apresentado, no decorrer de suas atividades, diversos sinais e sintomas físicos de estresse, como dores nos ombros e nos braços. Para redução do estresse os entrevistados realizam atividades com os amigos, consomem bebidas alcoólicas, etc.

Pizzolado, Moura e Silva, (2014), teve como objetivo principal em sua pesquisa: apresentar os modelos teóricos de QVT, mais difundidos na literatura. Os objetivos específicos dizem respeito: a realizar levantamento teórico acerca do tema QVT e identificar o modelo teórico de QVT mais abrangente. A pesquisa caracteriza-se com um estudo bibliográfico. A contribuição deste estudo reside na ampla revisão bibliográfica do tema em questão, assim como a discussão dos diferentes modelos de medição de QVT. Dentre os principais resultados, reforçaram a relevância dos estudos de QVT no ambiente de trabalho e indicaram o modelo de Walton (1973) como sendo o mais abrangente, pois compreende as seguintes dimensões: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Chances de crescimento e segurança; Integração social da empresa; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida e Relevância total da vida no trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esta pesquisa se propôs a descrever e analisar as causas potenciais de estresse ocupacional existentes no trabalho dos contadores que atuam em escritórios de contabilidade na região

de Feira de Santana – Ba. O estudo utilizou fins descritivos, porque segundo Gil (2006 *apud* Peres *et al*, 20016) tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

A amostra desta pesquisa foi escolhida por acessibilidade formada por 63 contadores que atuam nos escritórios de contabilidade, situados na cidade de Feira de Santana - BA. Foi elaborado um questionário de pesquisa semiestruturado, onde foi aplicado aos contadores no período entre março e abril de 2017. Esses dados foram averiguados tendo em vista discernir as subcategorias que pressionam o trabalho do sujeito de pesquisa. O instrumento de coleta de dados foi adaptado do estudo desenvolvido por Zanardi (2012).

Os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo para que seja realizado o alcance do resultado almejado através desta pesquisa, com relação ao questionário que fora proposto.

#### 4. ANÁLISE DE DADOS

Neste presente capítulo se relata a análise de dados obtidos a partir das respostas dos 63 participantes da pesquisa. Com o estudo focado nos contadores de Feira de Santana – Ba serão apresentados fatores relativos à pressão no trabalho.

Com relação ao gênero se observa na tabela 1 que os resultados evidenciam que dos 63 respondentes 34 são do sexo masculino e 29 do sexo feminino representando respectivamente os percentuais de 54% e 46%. No item faixa etária observa-se que 30% dos respondentes estão entre 18 a 25 anos, 25% entre 26 a 35 anos, 35% entre 36 a 45 anos e 10% mais de 45 anos.

No quesito renda familiar, a maioria dos contabilistas respondentes está na faixa de 1 a 5 salários mínimos (51%). Verificou-se que 32% estão na faixa de 6 a 10 salários mínimos e apenas 17% dos respondentes estão na faixa de renda mais elevadas entre 11 a 20 salários mínimos.

Ainda na tabela 1 nota-se que todos os respondentes possuem o ensino superior completo sendo que 47% fizeram pós – graduação. O tempo no cargo ou função dos participantes estão concentrados em 37% na faixa de 1 a 5 anos e 41% entre 6 a 10 anos. Dentre os respondentes da maior parte das horas de trabalho em sua principal atividade em contabilidade estão concentrados com 30% no Departamento pessoal, 32% no Fiscal/Tributário, 33% no Departamento Contábil e 5% no Societária ou para legal, identificamos também que a maioria da amostra não desenvolve atividades profissionais extras.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

| <b>Gênero</b>       | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
|---------------------|-------------------|----------|
| Masculino           | 34                | 54%      |
| Feminino            | 29                | 46%      |
| <b>Estado civil</b> | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
| Solteiro            | 30                | 48%      |
| Casado              | 21                | 33%      |
| Divorciado          | 9                 | 14%      |
| Viúvo               | 3                 | 5%       |
| <b>Faixa etária</b> | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
| 18 – 25             | 19                | 30%      |
| 26 – 35             | 16                | 25%      |
| 36 – 45             | 22                | 35%      |
| Acima de 45         | 6                 | 10%      |



| <b>Renda Familiar</b> | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
|-----------------------|-------------------|----------|
| 1 - 5 salários mín.   | 32                | 51%      |
| 6 - 10 salários mín.  | 20                | 32%      |
| 11 - 15 salários mín. | 9                 | 14%      |
| 16 - 20 salários mín. | 2                 | 3%       |
| <b>Formação</b>       | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
| Ensino Sup. Completo  | 33                | 53%      |
| Pós – graduação       | 29                | 47%      |
| <b>Tempo no cargo</b> | <b>Frequência</b> | <b>%</b> |
| Menos de 1 ano        | 5                 | 8%       |
| 1 - 5 anos            | 23                | 37%      |
| 6 - 10 anos           | 26                | 41%      |
| 11 - 15 anos          | 7                 | 11%      |
| Mais de 15 anos       | 2                 | 3%       |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Tabela 2 - Fatores de Pressão no trabalho

| <b>Fatores Causadores de Estresse Ocupacional</b>                              | <b>NENHUMA</b> | <b>BAIXA</b> | <b>MÉDIA</b> | <b>ALTA</b> |
|--|----------------|--------------|--------------|-------------|
| Falta de equilíbrio entre tempo para o trabalho e para vida pessoal            | 6%             | 94%          |              |             |
| Más condições físicas do ambiente de trabalho                                  | 8%             | 14%          | 54%          | 24%         |
| Relações humanas inadequadas (má relação com colegas ou chefia)                |                | 44%          | 44%          | 12%         |
| Carga de trabalho excessiva  | 3%             | 13%          | 30%          | 54%         |
| Excesso de mudanças (nas rotinas de trabalho, na legislação, nas normas, etc.) |                | 13%          | 59%          | 29%         |
| Trabalho rotineiro, burocrático e monótono                                     |                | 13%          | 37%          | 50%         |
| Pouco envolvimento na tomada de decisões na empresa                            |                | 22%          | 54%          | 24%         |
| Insatisfação com a remuneração   | 6%             | 38%          | 22%          | 33%         |
| Falta de estabilidade no emprego (incertezas quanto ao futuro)                 | 3%             | 19%          | 35%          | 43%         |
| Poucas oportunidades de desenvolvimento profissional                           | 6%             | 30%          | 19%          | 44%         |
| Baixa motivação, sensação de inutilidade                                       | 10%            | 41%          | 44%          | 5%          |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Através do questionário aplicado aos participantes foram identificados que 94% classificou como baixo o fator falta de equilíbrio entre o tempo para o trabalho e vida pessoal. A maioria com percentual de 54% e 24% classificou como médio e alto grau de impacto as más condições

físicas do ambiente de trabalho sendo esse um forte candidato como causador de stress ocupacional. Estes resultados não corroboram com os encontrados por Nunes (2012).

No que tange às relações humanas inadequadas constatou-se que com o percentual 44% tanto considera o impacto deste fator como baixo e como médio e 12% apenas considera de alto impacto este fator. Ainda na tabela 2 pode-se verificar que 54% dos participantes classificou como alto impacto a carga de trabalho excessiva, pode-se ver também que a maioria classificou o excesso de mudanças com o percentual de 59% como causador médio do stress ocupacional.

Já no quesito trabalho rotineiro, burocrático e monótono também foi classificado como grau de médio/alto de 37% a 50% como um dos fatores causadores do stress ocupacional, verificou-se também que a insatisfação com a remuneração, falta de estabilidade no emprego, poucas oportunidades de desenvolvimento profissional e a baixa motivação se fazem classificados como médio e alto impacto com relação ao stress ocupacional.

Os achados coadunam com os encontrados por Peres, *et al* (2016), que constatou como os principais fatores que levam os contadores ao estresse: as quantidades excessivas de atividades a serem desenvolvidas e entregas dentro do prazo estabelecido, ritmo acelerado, extensa jornada de trabalho, entre outros fatores.

Tabela 3. Estratégias de redução do nível de estresse.

| <b>ESTRATÉGIAS PARA REDUZIR O NÍVEL DE STRESS</b>                  | <b>%</b> |
|--|----------|
| Pratico atividades físicas regularmente                            | 14%      |
| Tenho uma alimentação adequada                                     | 15%      |
| Tenho tempo de repouso (sono)                                      | 7%       |
| Reservo parte do meu tempo diário para lazer e entretenimento      | 7%       |
| Tiro férias ou folgas regularmente                                 | 9%       |
| Mantenho ritmo e carga de trabalho adequados às minhas capacidades | 4%       |
| Administro meu tempo de maneira eficaz                             | 5%       |
| Procuro evitar situações que possam causar stress                  | 16%      |
| Enfrento os problemas no momento em que ocorrem                    | 18%      |
| Procuro ganhar tempo, adiando a solução dos problemas              | 3%       |
| Busco ajuda profissional (psicólogo)                               | 4%       |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A análise permitiu verificar que as estratégias tomadas para combater ou administrar o nível do estresse dos respondentes contabilistas que com 14% foram desenvolver atividades físicas, 18% enfrentar os problemas no momento em que ocorrem, também adotam estratégias que se relacionam com a qualidade de vida como: separar um tempo para repouso e tirar férias ou folgas regularmente e uma pequena parte dos contadores participantes em torno de 4% buscam ajuda profissional (psicólogo) e também estão tomando cuidados com a alimentação adequada que com certeza ajudam a manter a qualidade de vida.

Os achados coadunam com ao encontrados por Zanardi (2012), que entre as estratégias mais utilizadas pelos contabilistas para combater ou administrar o estresse, estão o enfrentamento do agente estressor e evitar situações estressantes, também adotam estratégias que estão



relacionadas à melhoria da qualidade de vida, como alimentação adequada, tempo de sono adequado, prática de atividades físicas, administração do tempo, lazer e entretenimento.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo descrever e analisar as causas potenciais de estresse ocupacional existentes no trabalho dos contadores que atuam em escritórios de contabilidade na região de Feira de Santana – BA. Foram distribuídos questionários para 63 profissionais de contabilidade. Sendo que 54% foram do sexo masculino e 46% do sexo feminino. Os dados foram coletados entre março e abril de 2017.

Constatou-se que as principais causas que elevam os níveis de estresse ocupacional dos profissionais selecionados são os trabalhos rotineiros, burocráticos e monótonos com 50% classificados como fator de alto grau de impacto, o excesso de mudanças (nas rotinas de trabalho, na legislação, nas normas, etc.) com 59% consideram este fator de grau médio e 29% alto, a insatisfação relacionada a remuneração com 33% e quando as relações humanas encontram-se inadequadas, com 44% como fator médio causador do estresse ocupacional. As estratégias tomadas para a redução do nível do estresse em sua grande maioria foram desenvolver atividades físicas, enfrentar os problemas no momento em que ocorrem, separar um tempo para repouso e tirar férias ou folgas regularmente. Pode –se concluir que medidas precisam ser tomadas para combater o estresse aos profissionais selecionados.

Os achados neste estudo coadunam com os encontrados por Peres, *et al* (2016), que os principais fatores que levam os contadores ao estresse são as quantidades excessivas de atividades a serem desenvolvidas e entregues dentro do prazo estabelecido, ritmo acelerado, extensa jornada de trabalho, entre outros fatores.

Os resultados encontrados neste estudo se assemelham com os achados por Zanardi (2012), que entre as estratégias mais utilizadas pelos contabilistas para combater ou administrar o estresse, estão o enfrentamento do agente estressor e evitar situações estressantes, também adotam estratégias que estão relacionadas à melhoria da qualidade de vida, como alimentação adequada, tempo de sono adequado, prática de atividades físicas, administração do tempo, lazer e entretenimento.

Por fim como limitação dessa pesquisa apresenta-se o número de participantes e o método escolhido para coleta de dados: o questionário, fato que não permite a generalização dos resultados obtidos. Este estudo contribui para ampliar as discussões acadêmicas sobre os fatores de pressão no trabalho dos contadores. Contudo ainda existem poucas análises e pesquisas sobre fatores de pressão no trabalho de contadores que atuam em escritórios, sugerindo-se a realização de novas pesquisas qualitativas em outras regiões da que foi pesquisada neste estudo e a realização de outros procedimentos metodológicos como: grupo focal e entrevista com o objetivo de se obter dados mais robustos.

## REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Giovanna Araujo de Oliveira. Qualidade de vida e satisfação no trabalho dos funcionários da contabilidade de um banco. 2010. 37 f. Monografia (Bacharelado em Administração) —Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

- CORRÊA, Jonathan Saidelles et al. Fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Di Marzari Panetteria. *Revista Acadêmica São Marcos*, v. 5, n. 2, p. 221-243, 2016.
- COSTA, Talita Justino dos Santos et al. Qualidade de vida no trabalho: análise de uma organização do ramo contábil de Florianópolis/SC. *Repositório Institucional UFSC*, 2016.
- DE MENDONÇA NUNES, Maria Heloísa. Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo Com Contadores Por Meio Da Aplicação Do Modelo De Hackman E Oldham. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, v. 7, n. 1, 2016.
- NASCIMENTO, Fábio Gonçalves et al. A Importância Da Qualidade De Vida No Trabalho E Sua Influência Nas Relações Humanas. *Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia*, 2: 61-77.
- PAIVA, Simone Bastos. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa-PB. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, v. 11, n. 2, 2007.
- PERES, Ramon Silva et al. Fatores De Pressão No Trabalho De Contadores Que Atuam Em Escritórios De Contabilidade Na Cidade De Belo Horizonte-Mg. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, v. 5, n. 9, 2016.
- PIZZOLATO, Bruna Pinarello; MOURA, G. L.; SILVA, Andressa Hennig. Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. *Contribuciones a la Economía*, 2014.
- ROMANZINI, Carlos Daniel. Qualidade de vida no trabalho em duas empresas prestadoras de serviços de acesso à internet na região de Caxias do Sul. *Universidade Federal do Rio Grande do Sul*, 2002.
- SANTOS, Michele Goulart; SIEGEL, R. Qualidade de Vida no Trabalho. O Papel do Capital Humano nas Organizações Atuais. *Universidade Candido Mendes*, v. 22, 2003.
- SOUZA, Giovanni Carluccio de. Fontes de bem-estar no trabalho e estratégias de mediação no contexto do serviço público: desafios e perspectivas para a qualidade de vida no trabalho. 2010. 74 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária) -Universidade de Brasília, Brasília, 2010.
- TAVARES, ELMA DIAS et al. Projeto de qualidade de vida: combate ao estresse do professor. *Universidade Estadual De Campinas*. Ed. Campinas, 2007.
- ZANARDI, Gean Carlos et al. O estresse ocupacional e sua influência na saúde e qualidade de vida dos contabilistas de Florianópolis. *Repositório Institucional UFSC*, 2012.
- ZAVATTARO, Hely Aparecida; BENZONI, Paulo Eduardo. A relação do homem com o trabalho e as organizações. São Paulo, UNIP, 2013.