

Prazer e Sofrimento no Setor Contábil e Os Mecanismos de Defesa do Ego: Um Estudo de Caso.

Resumo

A presente pesquisa teve por objetivo identificar as principais fontes de prazer e sofrimento entre os contadores, bem como os principais mecanismos de defesa empregados por eles para mitigar o adoecimento. Para isso foram realizadas entrevistas semiestruturadas baseadas no ITRA – Inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento de Mendes (1999), além da aplicação da escala de mecanismos de defesa do ego desenvolvida por Freire et al. (2021). Foram entrevistados e submetidos aos testes 7 indivíduos de um mesmo escritório contábil do município de Uberlândia (MG). Os resultados indicaram que as principais fontes de prazer incluem aprendizados constantes, liberdade e autonomia nos processos, reconhecimento profissional, relacionamentos interpessoais positivos e um clima de humanidade no trabalho. Contudo, os principais fatores de adoecimento foram identificados como volume elevado de trabalho, ritmo acelerado, pressão e mudanças constantes, contribuindo para o desenvolvimento de estresse, ansiedade e esgotamento mental. Além disso, o estudo revelou que os contadores utilizam diversos mecanismos de defesa do ego como Sublimação, Racionalização, Introjeção, Idealização e Reparação, para lidar com os desafios emocionais e psicológicos associados ao trabalho.

Palavras-Chaves: Psicodinâmica do Trabalho; Mecanismos de Defesa do Ego; Contabilidade.

1 Introdução

A psicodinâmica do trabalho é um campo de estudo voltado para a compreensão das relações entre os aspectos psicológicos e sociais do trabalho, bem como seus efeitos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Esse campo investiga como as condições de trabalho, a organização e a gestão influenciam a experiência subjetiva dos trabalhadores, seus estados emocionais e suas relações interpessoais no ambiente laboral (DEJOURS, 1992).

Dejours (1992) desenvolveu a psicodinâmica do trabalho com o intuito de compreender como os trabalhadores lidam com o sofrimento no trabalho e transformam esse sofrimento em algo suportável ou prazeroso. Ele também explorou o trabalho como fonte de realização e identidade, além de reconhecer seu potencial como gerador de sofrimento. Além disso, o autor descreveu que indivíduos reagem diferentemente a esses contextos, alguns não adoecem por utilizarem-se de estratégias psíquicas, denominadas de mecanismos de defesa do ego.

Para estudar tais fenômenos, uma ferramenta relevante é o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA (MENDES, 1999), que tem como objetivo de identificar áreas críticas no ambiente de trabalho e servir como base para intervenções destinadas a melhorar as condições de trabalho e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Dessa forma, baseando-se nas variáveis que compõem o ITRA esse artigo pretendeu identificar as principais fontes de prazer e sofrimento entre os contadores, bem como os principais mecanismos de defesa empregados por eles para mitigar o adoecimento. A escolha pela área contábil se justifica, conforme observado por Ferreira e Lima (2019), pelos altos níveis de burnout, depressão e ansiedade frequentemente enfrentados pelos contadores devido às demandas de sua profissão.

Espera-se que o estudo possa contribuir tanto para a academia quanto para a sociedade. Academicamente tem-se a expectativa que o estudo possa contribuir para o aprofundamento teórico sobre a aplicabilidade dos mecanismos de defesa do ego nos estudos sobre psicodinâmica do trabalho. Além de proporcionar, na prática, como a teoria se relaciona com o contexto de trabalho no setor contábil.

Outra importante contribuição, para a sociedade, é que os líderes contábeis compreendendo quais são os principais fatores de prazer e sofrimento que podem ocorrer aos seus colaboradores, assim como identificar que tipos de mecanismos de defesa utilizam para não adoecer, eles (os gestores) possam criar estratégias para minimizar os impactos negativos e contribuir para um ambiente e clima mais salutar e de maior qualidade de vida.

2 Referencial Teórico

2.1 Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho é um campo de estudo dedicado à compreensão das relações entre os aspectos psicológicos e sociais do trabalho, investigando seus impactos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Esse campo de estudo investiga como as condições de trabalho, a organização e a gestão influenciam a experiência subjetiva dos trabalhadores, seus estados emocionais, e suas relações interpessoais no ambiente de trabalho (DEJOURS, 1992).

Christophe Dejours (1980), um destacado psiquiatra e psicanalista francês, é pioneiro nessa abordagem. Em sua obra seminal publicada em 1980, "A Loucura do Trabalho", ele detalha como as condições de trabalho podem levar ao sofrimento mental e como os trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa para lidar com as adversidades, bem como explora as formas de o trabalho ser fonte de realização e identidade, além de potencial fonte geradora de sofrimento.

Após a criação da psicodinâmica do trabalho por Dejours (1992) outros contribuidores que se destacaram incluem Yves Clot (1999), reconhecido por desenvolver a "Clínica da Atividade", que analisa a atividade real dos trabalhadores e destaca a importância da dimensão coletiva do trabalho ao propor a criação de espaços de debate promovendo a reflexão e colaboração entre os trabalhadores; Clot (2008) que enfatizou o "poder de agir", defendendo que o controle sobre suas condições de trabalho é essencial para a saúde mental dos trabalhadores e promove um ambiente de trabalho saudável e produtivo; e Danièle Linhart (2010) que analisou as transformações nas formas de organização do trabalho, destacando como a precarização e a intensificação do trabalho impactam na saúde e bem-estar dos trabalhadores, além de criticar as práticas de gestão neoliberal que priorizam a produtividade e o lucro, negligenciando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

No Brasil, diversos estudiosos contribuíram significativamente para este campo, como Mendes (2007), que explora as relações entre trabalho e subjetividade sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, analisando como as condições de trabalho impactam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, e Oliveira (2013), que investiga o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como os seus impactos na saúde mental dos trabalhadores com discussões sobre as estratégias para enfrentá-lo e/ou preveni-lo.

Desde a década de 2020, a psicodinâmica do trabalho continua a evoluir integrando abordagens interdisciplinares, combinando insights da psicologia, sociologia, ergonomia e outras áreas para uma compreensão mais holística das dinâmicas de trabalho. A atenção crescente à saúde mental no local de trabalho, impulsionada por movimentos sociais e mudanças legislativas, fortaleceu a relevância desses estudos. Além disso, os estudos começaram a abordar os impactos das novas tecnologias e da digitalização no ambiente de trabalho, incluindo o teletrabalho e a *gig economy*, motoristas de aplicativos (REIS; PEREIRA, 2021), mídias sociais (ROBERTO; SEIFERT, 2023) e suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores (CLOT; FREITAS, 2020; SOUSA et al, 2023).

2.2 O ITRA e os Mecanismos de Defesa do Ego

Mendes (1999) desenvolveu o ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento, com o intuito de identificar áreas problemáticas no ambiente de trabalho e servir como base para intervenções que visam melhorar as condições de trabalho e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Ele é amplamente utilizado em estudos de ergonomia, psicologia do trabalho, e saúde ocupacional para entender como os fatores do ambiente de trabalho podem levar ao adoecimento e reduzir a qualidade de vida dos trabalhadores. O ITRA é composto por quatro dimensões principais (MENDES, 1999):

- **Condições de Trabalho:** avalia aspectos físicos, químicos e biológicos do ambiente de trabalho, além das condições ergonômicas e organizacionais. Inclui fatores como ruído, temperatura, iluminação, organização do espaço, e disponibilidade de equipamentos adequados.
- **Organização do Trabalho:** envolve a análise de como o trabalho está estruturado, incluindo carga de trabalho, ritmo de trabalho, controle sobre o próprio trabalho, e o apoio social no ambiente de trabalho. Esta dimensão aborda a distribuição das tarefas, a clareza dos objetivos e a autonomia dos trabalhadores.
- **Relações Socioprofissionais:** examina as interações no ambiente de trabalho, incluindo relações com colegas, supervisores e subordinados. Esta dimensão enfoca aspectos como comunicação, cooperação, conflito e reconhecimento no trabalho.
- **Impacto do Trabalho na Saúde do Trabalhador:** foca nas consequências do trabalho para a saúde física e mental dos trabalhadores. Avalia sintomas de estresse, fadiga, problemas de saúde mental e outras manifestações de adoecimento que podem estar relacionadas ao ambiente e às condições de trabalho.

Além do ITRA, a psicodinâmica do trabalho procura compreender como os trabalhadores lidam com o sofrimento e quais estratégias utilizam para mitigar seus impactos negativos. E uma das estratégias utilizadas são os levantamentos mecanismos de defesa do ego.

Dejours (1992) argumenta que os mecanismos de defesa são essenciais para a sobrevivência psíquica dos trabalhadores em ambientes de trabalho adversos, embora seu uso excessivo ou inadequado possa contribuir para patologias psíquicas a longo prazo, como ansiedade, depressão e burnout. Portanto, compreender esses mecanismos é crucial para melhorar as condições de trabalho e promover a saúde mental dos trabalhadores.

Os mecanismos de defesa do ego são, assim, estratégias psicológicas inconscientes que o ego utiliza para lidar com conflitos internos, ansiedade, e situações estressantes. Os principais mecanismos de defesa do ego identificados por Ana Freud (1936) são:

- **Repressão:** impedir que pensamentos e sentimentos perturbadores entrem na consciência. É o mecanismo pelo qual o ego mantém experiências e desejos inaceitáveis fora da consciência.
- **Regressão:** recuar para um estágio anterior do desenvolvimento quando confrontado com estresse. Por exemplo, um adulto pode agir de maneira infantil quando se sente ameaçado.
- **Formação Reativa (ou Formação de Reação):** adotar comportamentos opostos aos próprios desejos ou sentimentos inaceitáveis. Uma pessoa que sente hostilidade pode agir de maneira excessivamente amigável.
- **Projeção:** atribuir sentimentos ou impulsos próprios a outra pessoa. Alguém que sente raiva pode acusar outra pessoa de ser hostil.
- **Racionalização:** justificar comportamentos ou sentimentos com explicações aparentemente lógicas para evitar a verdadeira razão. Uma pessoa pode explicar um fracasso dizendo que não queria o sucesso de qualquer maneira.
- **Deslocamento:** transferir sentimentos de um objeto ou pessoa para outro alvo mais seguro. A raiva sentida contra um chefe pode ser redirecionada para um colega ou familiar.
- **Sublimação:** transformar impulsos inaceitáveis em atividades socialmente aceitáveis e construtivas. Impulsos agressivos podem ser canalizados para esportes competitivos.
- **Negação:** recusar-se a reconhecer a realidade de uma situação dolorosa ou ameaçadora. Alguém pode negar a gravidade de uma doença mesmo após um diagnóstico médico.
- **Intelectualização:** focar em detalhes intelectuais ou abstratos para evitar pensar em aspectos emocionais dolorosos de uma situação. Em vez de lidar com a dor da perda, uma pessoa pode se concentrar nos aspectos práticos do funeral.
- **Identificação:** assumir características de outra pessoa para lidar com sentimentos de ameaça ou insegurança. Uma criança pode se identificar com um pai ou mãe para sentir-se mais forte ou segura.

Segundo Dejours (1992), os principais mecanismos de defesa do ego utilizados pelos trabalhadores para lidar com a pressão e o estresse no ambiente de trabalho são:

- **Adenamento Defensivo:** construção de alianças informais entre colegas para criar suporte mútuo e enfrentar as dificuldades do trabalho.
- **Racionalização:** justificação lógica das condições adversas do trabalho para reduzir o impacto emocional negativo.
- **Negação:** minimização ou ignorância dos problemas e riscos do trabalho para evitar o impacto psicológico imediato.

- Deslocamento: transferência de sentimentos negativos para objetos ou situações mais seguras.
- Idealização: exagero das qualidades positivas do trabalho ou colegas para manter a motivação.
- Intelectualização: uso do pensamento abstrato para lidar com situações emocionalmente carregadas, mantendo distância emocional.
- Humor: uso do humor para reduzir a tensão e expressar sentimentos de maneira indireta.

Todas essas estratégias fazem parte do arcabouço da psicodinâmica do trabalho e que tentam explicar quais são os fatores de prazer e sofrimento no trabalho e, para aqueles profissionais que não adoecem, compreender quais são os principais mecanismos de defesa que utilizam.

2.3 Prazer e Sofrimento na Carreira Contábil

Estudos recentes brasileiros têm explorado os fatores de prazer e sofrimento na carreira contábil, destacando os desafios específicos enfrentados por esses profissionais. O Trabalho de Siqueira et al (2015) investiga os impactos psicodinâmicos do trabalho nos escritórios de contabilidade sobre a saúde mental dos contadores. Por meio de uma análise qualitativa, os autores identificaram fatores estressantes específicos do ambiente de trabalho contábil, como prazos apertados, alta demanda por precisão e responsabilidade fiduciária como fontes significativas de aumento dos níveis de ansiedade entre os contadores, contribuindo para o adoecimento psíquico. O estudo sugere a necessidade de intervenções organizacionais para melhorar o bem-estar dos profissionais contábeis, como a implementação de práticas de gestão que reduzam a pressão e promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

Já a pesquisa de Silva e Tavares (2017) apresenta um estudo de caso sobre a psicodinâmica do trabalho de contadores em empresas de pequeno e médio porte. Utilizando uma abordagem qualitativa, os autores exploram como os contadores lidam com as demandas emocionais e psicológicas de seu trabalho. A pesquisa revela que a falta de reconhecimento e a sobrecarga de trabalho são fontes significativas de sofrimento psíquico para esses profissionais e destaca a importância das relações interpessoais e do suporte social no ambiente de trabalho para mitigar os efeitos negativos do estresse ocupacional. Os autores recomendam a valorização do trabalho dos contadores e a criação de espaços para discussão e apoio emocional como estratégias para melhorar as condições de trabalho.

Outro estudo, conduzido por Ferreira e Lima (2019), por meio de uma revisão da literatura sobre o adoecimento psíquico entre contadores, destaca que a pressão por conformidade regulatória, a responsabilidade ética e a carga de trabalho excessiva como as principais fontes de estresse no ambiente contábil. Os autores identificam que os contadores enfrentam frequentemente altos níveis de burnout, depressão e ansiedade devido às demandas de sua profissão. O estudo sugere a necessidade de estratégias de intervenção, como programas de bem-estar no local de trabalho, treinamento em habilidades de enfrentamento e ajustes na carga de trabalho, para prevenir o adoecimento psíquico.

Observa-se que dentre os adoecimentos, a depressão e ansiedade despontam como principais causas. No entanto, alguns profissionais não adoecem, sugerindo que tenham desenvolvido mecanismos de defesa para lidar com as situações estressantes do trabalho. Gabriel (2016) explora como os contadores utilizam mecanismos de defesa para lidar com o estresse e as pressões inerentes à profissão contábil. O autor analisou especificamente como mecanismos como a racionalização, a negação e o deslocamento eram empregados pelos contadores para manter a estabilidade emocional e o desempenho profissional frente às exigências do trabalho.

Essas pesquisas evidenciam que, embora alguns profissionais contábeis enfrentem significativos desafios de saúde mental, outros desenvolvem mecanismos de defesa eficazes para lidar com as pressões do trabalho. Compreender esses mecanismos é crucial para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis para os contadores e outros trabalhadores.

3 Metodologia

A pesquisa foi descritiva e buscou descrever um fenômeno ou situação, apresentando uma análise detalhada de suas características, sem aprofundar-se na busca por relações causais ou explicativas. Seu objetivo principal foi fornecer uma representação precisa e abrangente do objeto de estudo, utilizando métodos como observação e levantamento de dados (GIL, 2002).

O método foi o estudo de caso que é uma abordagem de pesquisa qualitativa que envolve uma investigação profunda e detalhada de um caso específico, como um indivíduo, grupo, evento, organização ou situação (YIN, 2014). A pesquisa se deu em um escritório contábil do município de Uberlândia (MG). Foi escolhido um único local de forma a manter as variáveis pesquisadas dentro do mesmo contexto de trabalho.

A técnica empregada foi a entrevista semiestruturada (BOGDAN; BIKLEN, 1994) à equipe do escritório contábil. O roteiro de entrevista contou com variáveis do ITRA. Durante a entrevista foi levantando os principais mecanismos de defesa do ego, que foram definidos por Mendes (1999) e Freud (1936) por meio da Escala de Mecanismos de Defesa do Ego, elaborada por Freire et al (2021).

As entrevistas ocorreram nos meses de maio e junho de 2024 a 7 profissionais do escritório contábil utilizando-se da plataforma do google meeting. As entrevistas duraram em torno de 30 minutos cada. As respostas foram transcritas, analisadas e categorizadas pela técnica da Análise de Conteúdo, que segundo Berelson (1952) é uma técnica de pesquisa qualitativa que envolve a identificação, interpretação e codificação de padrões temáticos ou significados subjacentes em um conjunto de dados textuais, como entrevistas, documentos, transcrições, entre outros.

Os dados da Escala de Mecanismos de Defesa foram apurados, utilizando-se do protocolo de correção proposto por Freire et al. (2021). Na apuração do protocolo foram considerados os mecanismos de defesa que obtiveram um índice maior que 3,50, sendo que os autores recomendaram o índice ser maior que 3,45. A escala foi validada e redimensionada para ser composta por 13 fatores e passou a ser intitulada como Escala

de Mecanismo de Defesa de 13 fatores ou EMD-13 (FREIRE et al, 2021). Nesse sentido os mecanismos de defesa que podem ser mensurados pela escala (teste) são:

- **Compensação:** nesse mecanismo, o indivíduo, diante tenta compensar uma atitude ou comportamento falhos de forma a assegurar o reconhecimento de que necessita (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001).
- **Dissimulação:** esse tipo de mecanismo ocorre quando o indivíduo evita uma angústia por se sentir culpado por pensar ou fazer algo ruim para o outro, então ele separa um grupo de sentimentos e pensamentos por outros menos angustiantes (FREIRE et al., 2021).
- **Evitação:** é o mecanismo no qual o sujeito tende a suavizar um pensamento ou atitude negativo, tornando-os mais socialmente aceitos (FREIRE et al., 2021).
- **Formação reativa:** mecanismo pelo qual o indivíduo vai se comportar opostamente ao que ele teria originalmente desejado. Procura, então, de certo modo negar ou mascarar suas tendências a fim de evitar um maior sofrimento psíquico (FREUD, 1978).
- **Idealização:** esse mecanismo ocorre quando o indivíduo exagera os aspectos positivos do objeto, visando se proteger de uma angústia (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001).
- **Identificação:** esse mecanismo ocorre quando o indivíduo se identifica e se sente acolhido à outra pessoa ou grupo, no sentido de buscar proteção, mesmo que, na realidade, esteja se defendendo ou não dessa pessoa ou grupo (DEJOURS, 1997).
- **Introjeção:** nesse mecanismo, a fim de suprir uma deficiência ou falha interna, o indivíduo passa a incorporar características e atitudes de outros indivíduos (FREUD, 1978).
- **Isolamento:** mecanismo no qual o indivíduo, diante de uma situação angustiante, separa o pensamento e a sua identidade da emoção sentida. Nesse sentido o pensamento se torna sem efeito sobre ele (FREUD, 1978).
- **Racionalização:** nesse mecanismo de defesa o indivíduo usa a razão, dando um propósito útil a uma ação aversiva de forma a trazer proteção e conforto psíquico para ele. Na realidade ele cria uma justificativa falsa para não reconhecer a justificativa verdadeira (FREUD, 1978). Ocorre, por exemplo, quando dois colegas de trabalho competem entre si e acabam prejudicando um ao outro e justificam o fato por ser natural no ambiente de trabalho.
- **Regressão:** esse mecanismo de defesa ocorre quando o indivíduo retoma pensamentos, atitudes e comportamentos que teve no passado para fugir de uma situação presente bastante angustiante. Pode vir acompanhada de devaneios ou memórias recorrentes (FREUD, 1978).
- **Reparação:** esse mecanismo ocorre quando o indivíduo procurar reparar uma atitude e/ou comportamento aversivo que teve, objetivando mais se sentir culpado pelas suas ações (FREUD, 1978).
- **Repressão:** é o mecanismo no qual o indivíduo procurar manter afastado uma ação ou estímulo aversivo da sua consciência, já que ela pode trazer intenso sofrimento (FREUD, 1978).

- Volta contra o eu: ocorre quando o indivíduo, se sentindo culpado por uma atitude, volta contra si mesmo (FREUD, 1978). O narcisismo utiliza-se desse mecanismo, mas de forma não defensiva.

Esses mecanismos foram estudados para compreender como são utilizados pelos contadores no contexto específico do escritório contábil para mitigar os impactos negativos à sua saúde e reduzir o adoecimento.

4 Análise dos Resultados

Foram entrevistados 7 profissionais que trabalham em um mesmo escritório contábil no município de Uberlândia (MG). Outros dados não foram apresentados para preservar o anonimato dos profissionais. O Quadro 1 traz uma síntese do perfil dos entrevistados.

Quadro 1 – Perfil do Entrevistados

Entrevistado	Cargo	Sexo	Escolaridade	Idade	Tempo de Atuação na Empresa
1	Contador	Feminino	Pós-Graduação	39	8 anos
2	Sócio Fundador	Feminino	Pós-Graduação	36	9 anos
3	Sócio Fundador	Masculino	Pós-Graduação	35	10 anos
4	Contador	Feminino	Pós-Graduação	34	2 anos
5	Contador	Masculino	Graduação	30	2 meses
6	Contador	Masculino	Graduação	21	2 anos
7	Auxiliar Contábil	Masculino	Ensino Médio	19	3 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

Observou-se que o número de homens e mulheres são próximos: 4 homens e 3 mulheres, o que vem de acordo com a pesquisa do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) que revelou que em 2020, existiam 521.202 profissionais contábeis com registro ativo, sendo 297.018 (56,98%) – homens e 224.184 (43,01%) mulheres. Isso mostra que, mesmo não havendo uma proporção igual de profissionais dos dois gêneros no mundo contábil, a mulher vem conquistando cada vez mais o seu espaço no mercado de trabalho (CFC, 2020). De acordo com Kanan (2010) o ingresso da mulher no mercado de trabalho se deve à redução da taxa de fecundidade, ao crescimento de famílias lideradas por mulheres e ao aumento da escolaridade feminina. Todas as três mulheres entrevistadas possuem pós-graduação, o que reforça essa tendência, corroborando com Kanan (2010).

As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas por meio da técnica de Análise de Conteúdo. A análise das respostas levou a construção de quatro categorias que respeitam uma certa temporalidade no percurso profissional dos entrevistados. A primeira categoria diz-se do ingresso e escolha pela opção da carreira, denominada de “vocação”; a segunda vem levantar as variáveis de prazer e sofrimento no trabalho, denominada de “contexto”; a terceira vem trazer os principais fatores que podem levar ao adoecimento e ao tipo de adoecimento, denominada de “adoecimento” e a última categoria vem levantar os principais mecanismos de defesa do ego utilizadas para mitigar o adoecimento no trabalho, denominada de “mecanismos de defesa”.

Essas categorias estão diretamente relacionadas às quatro principais dimensões do ITRA – Inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento proposto por Mendes (1999), que

investiga as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e o impacto do trabalho na saúde do trabalhador. O Quadro 2 traz uma síntese das categorias e da relação das respostas com o ITRA.

Quadro 2 – Categorias de Análise

Nome da Categoria	Perguntas Realizadas	Objetivo da Categoria	Dimensão do ITRA (MENDES, 1999)
Vocação Profissional	Qual sua trajetória profissional? O que o levou a optar pela profissão?	Compreender se os profissionais optaram pela profissão por vocação ou posicionamento de mercado.	–
Contexto de Trabalho	Descreva sobre o ritmo de trabalho. Explore sobre a relação com superiores e subordinados. Quais as condições de trabalho? Cite aspectos negativos e positivos do seu trabalho.	Avaliar a percepção do entrevistado perante as variáveis de prazer e sofrimento que influenciam o contexto de trabalho.	Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Relações sócioprofissionais
Adoecimento	Como estava/está sua saúde antes e após ingressar na organização? Você sente algum tipo de adoecimento hoje? Quais?	Levantar os principais fatores de adoecimento no trabalho: físico, mental e emocional.	Impacto do trabalho na saúde do trabalhador
Mecanismos de Defesa	Quais estratégias utiliza para não adoecer? Como é seu comportamento diante dos obstáculos?	Descobrir se os entrevistados se utilizam de alguns mecanismos de defesa contra o adoecimento.	–

Fonte: Dados da Pesquisa

Inicialmente, portanto, foi analisada a categoria vocação. O principal questionamento dos pesquisadores foi tentar compreender se os profissionais optaram pela profissão por vocação ou apenas por uma oportunidade do mercado de trabalho. Espera-se que os profissionais que atuam por vocação tenham melhores condições psíquicas para enfrentar as problemáticas diárias do trabalho. Os indivíduos 1, 5 e 6 revelaram que optaram pela profissão devido se sentirem vocacionados com a área ou com algum tema que se relacionasse a ela, como nas falas dos indivíduos 1 e 5:

Busquei a profissão por me apaixonar pelo DP (Departamento Pessoal), mas nunca trabalhei na área, sempre fiscal e já estou nessa área a 12 anos (Entrevistado 1)

Interesse desde a minha infância pela área contábil (Entrevistado 5).

Já os indivíduos 3 e 4 afirmaram que foi por uma oportunidade de mercado, diferentemente dos indivíduos 2 e 7 que afirmaram adentrar na área como um acaso da vida, como pode ser visto nas falas a seguir:

No caso eu caí de paraquedas no curso e me identifiquei com a profissão (Entrevistado 7)

Minha escolha pelo curso foi muito aleatória. Como tive uma limitação em relação aos possíveis cursos(cursar em Universidade pública, de Uberlândia,

e num curso noturno, pois precisava trabalhar para ajudar com o custo de vida de minha família) a formação que desejava ficou impossibilitada (jornalismo) e, optei por fazer Administração, não tendo passado no primeiro processo seletivo (Paies), uma amiga me falou sobre Ciências Contábeis e eu acabei colocando essa opção no vestibular, sem ter nenhuma idéia concreta do que era a profissão (Entrevistada 2).

Interessante pensar nessa proporção, a categoria “vocação” investigou se os profissionais escolheram a profissão por interesse genuíno ou por oportunidade de mercado, 3 indivíduos escolheram por vocação (paixão ou afinidade) enquanto 4 não, escolheram por oportunidade de mercado de trabalho. Este dado é relevante, pois estudos comprovam que a falta de vocação pode levar à evasão dos alunos no curso de ciências contábeis. A pesquisa de Moraes e Theóphilo (2002) e Sauberlich (2012) revelaram que os alunos que evadiram do curso de ciências contábeis afirmaram não terem vocação ou por falta dela.

Em conformidade com estas respostas e reforçando a importância da identidade com a profissão, Silva et al (2017) defende que a escolha profissional deve alinhar-se às afinidades do indivíduo, por compreender que isso contribui significativamente para o bem-estar e a motivação do profissional para com o trabalho. É salutar evidenciar que a vocação oportuniza a construção de um cenário de realizações de interesses e desejos, algo essencial para a continuidade e crescimento na carreira (SILVA et al, 2017).

Igualmente, Gonçalves (2017) enfatiza que a escolha da profissão baseada na vocação ameniza arrependimentos futuros e colabora para uma prática profissional mais adequada. A autora destaca que o autoconhecimento é essencial nesse processo, pois permite ao indivíduo identificar suas verdadeiras inclinações e habilidades, levando a uma escolha mais consciente e satisfatória. Desta forma, considerar a vocação ao escolher uma profissão não só aumenta as chances de sucesso e realização pessoal, mas também contribui para uma sociedade com profissionais mais comprometidos e eficazes (GONÇALVES, 2017).

A análise da segunda categoria, intitulada “Contexto”, mostra o cenário de prazer e sofrimento em que convivem os profissionais que atuam no escritório contábil. De uma maneira geral, os entrevistados focaram a atenção ao ritmo de trabalho acelerado e um ambiente de trabalho que preza pelo atendimento aos prazos. Outro ponto levantado foi a ação intensa e excessiva da liderança/gestão para com o cumprimento de prazos, conforme se verifica na seguinte fala:

Ritmo intenso, excessiva ação de liderança e gestão, condições de trabalho são boas, apesar da área contábil ser extremamente desafiadora (Entrevistado 3).

Apesar dessas considerações, todos os entrevistados afirmaram que as condições físicas de trabalho eram adequadas, apesar da pressão, do ritmo e do atendimento ao cliente serem fontes de estresse, que podem ser confirmadas pelas falas dos entrevistados 1 e 2.

O que é mais difícil para mim são os clientes que atendo, mas no contexto da empresa pela qual sou contratada, eu não tenho o que reclamar e avalio com uma nota 10 (Entrevistado 1)

O trabalho é exaustivo e sob minha ótica sempre foi. Já virei algumas noites trabalhando em declarações a serem entregues. No escritório, fazemos todo o possível para que tenhamos um ambiente mais saudável de trabalho para todos (Entrevistado 2).

Em relação à questão relacionada aos aspectos positivos (prazer) e negativos (Sofrimento) no trabalho, as respostas foram condensadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Fontes de Prazer e Sofrimento

Aspectos Positivos (Prazer)	Aspectos Negativos (Sofrimento)
Aprendizados constantes Liberdade e autonomia nos processos Reconhecimento profissional Bom relacionamento interpessoal Clima de humanidade no trabalho	Volume (quantidade de trabalho) Mudanças constantes Dificuldade em encaixar custos e despesas Pressão no trabalho Elevado ritmo de trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa

Alguns exemplos de fala que explica o Quadro 3:

É uma profissão que sempre estamos aprendendo coisas novas e nos tira da zona de conforto constantemente (entrevistado 3).

O principal aspecto positivo do meu trabalho é que ele permite uma atualização constante e melhorias em processos a cada dia (Entrevistado 4).

O principal aspecto negativo do meu trabalho é o ritmo acelerado de trabalho, a grande quantidade e pressão da liderança (Entrevistado 5)

Os resultados corroboram com a pesquisa de Bilac (2021) acerca dos indicativos de prazer e sofrimento do contador, onde a pesquisadora revelou que as principais fontes os para manutenção de um clima organizacional saudável e de qualidade de vida estão relacionados ao reconhecimento profissional, à realização de tarefas desafiadoras e ao desenvolvimento de habilidades, além claro, de um ambiente de trabalho positivo e do suporte social. Em contrapartida, a pesquisa identifica que as principais fontes de sofrimento estão associadas à sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e a falta de apoio, conflitos interpessoais e a ausência de valorização profissional (BILAC, 2021).

Por sua vez, os dados do estudo de Silva e Tavares (2017) apresenta a psicodinâmica do trabalho de contadores em empresas de pequeno e médio porte. Os resultados do estudo revelaram que a falta de reconhecimento e o excesso de demandas no trabalho são causas significativas de sofrimento psíquico para esses profissionais. Além disso, enfatiza-se a importância das relações interpessoais e do suporte social no ambiente de trabalho como meios de mitigar os efeitos negativos do estresse ocupacional.

Compreendido as fontes de prazer e sofrimento dos profissionais do escritório contábil, é pertinente analisar a terceira categoria: “Adoecimento”. Quatro dos entrevistados revelaram que experimentaram que sua saúde teve uma queda desde que ingressaram na empresa, enquanto três afirmaram que a saúde permaneceu estável ou melhorou em comparação ao períodos antes do ingresso. Entre as principais fontes de adoecimento mencionadas, destacam-se especialmente o Estresse (Entrevistado 1), a Ansiedade (entrevistados 2, 3, 4 e 5) e o Esgotamento Mental (entrevistados 1, 2 e 3), o que pode ser percebido nas seguintes falas (Por exemplo):

Sinto que estou mais estressada, mas no mesmo momento mais pensativa nas ações e falas (Entrevistado 1).

Vivi momentos de crise na saúde que relaciono ao trabalho tanto antes da organização atual, como na própria organização atual (Entrevistado 2).

Meus principais desafios são a ansiedade, talvez o uso excessivo do celular e falta de exercício físico (Entrevistado 6).

Estes resultados são corroborados pelo estudo Ferreira e Lima (2019) que efetuaram uma revisão que abrangeu estudos que discutem as principais fontes de estresse no ambiente contábil. Os autores identificam que os contadores frequentemente enfrentam altos níveis de burnout (esgotamento mental), depressão e ansiedade devido às exigências de sua profissão. Surpreendentemente a depressão não foi apurada nas falas dos entrevistados, sendo o único item que difere, o que não indica que não exista depressão, mas apenas que não foi investigada a variável de forma específica.

Por fim, procedeu-se a análise do motivo pelos quais alguns entrevistados não terem apresentado sinais de adoecimento, mesmo sendo expostos aos fatores de adoecimento expostos anteriormente. Na pesquisa foram identificadas algumas formas e estratégias de como os entrevistados lidavam com essas variáveis, por exemplo:

Tento manter a calma e me concentrar para achar uma solução e gosto muito de conversar com a minha gestora, sinto que ela me acalma e abre minha mente para outras alternativas (Entrevistado 1).

Normalmente tenho resiliência para traçar uma estratégia. Não sou do tipo que se desespera (Entrevistado 2).

Enfrento com prazer por que adoro desafios (Entrevistados 4, 5 e 6).

Essas estratégias revelaram os principais mecanismos de defesa utilizados pelos profissionais, como pode ser visto no Quadro 4. Para apuração desses mecanismos foi aplicada, durante a entrevista, a escala de mecanismos de defesa proposto por Freire et. al (2021). Nesta escala, os participantes atribuem valor de 1 a 5, onde 1 – Discorda Totalmente, 2 – Discorda Parcialmente, 3 – Não Concorda, nem Discorda, 4 – Concorda Parcialmente e 5 – Concorda totalmente. Para apresentação dos dados, foram considerados os escores maior que 3,5, índice recomendado pelos autores da escala.

Quadro 4 – Principais Mecanismos de Defesa do Ego por Entrevistado

Entrevistado	Mecanismos de Defesa
1	Sublimação (4,67), Racionalização (4,0), Isolamento (4,0), Compensação (4,67), Introjeção (5,0) e Dissociação (4,0)
2	Sublimação (3,67), Racionalização (3,67), Idealização (4,33) e Reparação (3,67)
3	Idealização (4,0) e Reparação (4,33).
4	Sublimação (3,67), Racionalização (4,67), Idealização (3,67), Compensação (4,33), Introjeção (4,0) e Reparação (4,33).
5	Identificação (3,67), Idealização (4,33), Introjeção (4,33) e Dissociação (3,67)
6	Repressão (4,33), Racionalização (4,0), Introjeção (4,0) e Dissociação (4,33).
7	Sublimação (3,67), Isolamento (4,0), Idealização (4,0), Compensação (4,0), Dissociação (4,67) e Reparação (3,67)

Fonte: Dados da Pesquisa

Para fins de análises foram levantados os mecanismos de defesa que se repetiram em 4 ou mais participantes, revelando que eles possuem maior influência nos indivíduos entrevistados. Os mecanismos de defesa foram: Sublimação, Racionalização, Introjeção, Idealização e Reparação. O Quadro 5 traz um resumo sobre esses mecanismos de defesa com exemplos de falas dos entrevistados.

Quadro 5 – Mecanismos de Defesa e seus Exemplos

Mecanismo	O que representa	Exemplos de falas
Sublimação	Consiste em transformar impulsos inaceitáveis em atividades socialmente aceitáveis e construtivas (FREUD, 1936).	“Percebo que, diante de uma situação penosa, eu tento contorná-la e torná-la mais leve e aceitável” – Entrevistado 3
Racionalização	O indivíduo tende a justificar comportamentos ou sentimentos com explicações aparentemente lógicas para evitar a verdadeira razão (FREUD, 1936)	“Eu trato os obstáculos, sempre tentando utilizar o planejamento da execução das tratativas afim de mitigar a dificuldade e deixar tudo mais leve.” – Entrevistado 1.
Introjeção	Nesse mecanismo, a fim de suprir uma deficiência ou falha interna, o indivíduo passa a incorporar características e atitudes de outros indivíduos (FREIRE, 2021)	“Tento manter a calma e me concentrar para achar uma solução e gosto muito de conversar com a minha gestora, sinto que ela me acalma e abre minha mente para outras alternativas e tento ser como ela.” – Entrevistado 7.
Idealização	Ocorre quando há um exagero das qualidades positivas do trabalho ou colegas para manter a motivação (DEJOURS, 1992)	“Quando estou angustiado sempre aparece uma pessoa ou uma força externa que me motiva a continuar” - Entrevistado 4.
Reparação	Esse mecanismo ocorre quando o indivíduo procurar reparar uma atitude e/ou comportamento aversivo que teve (FREUD, 1978).	“Se percebo que ofendi um colega, procuro uma forma de compensar o que fiz” – Entrevistado 2.

Fonte: Dados da Pesquisa

Observou-se que uma característica presente nos mecanismos de defesa estudados foi a busca de uma visão positiva de si ou do trabalho como forma de enfrentar as adversidades enfrentadas. Isso refletiu o bom clima de trabalho revelado durante a pesquisa no escritório contábil. Seria pertinente que os gestores, cientes dessa informação, buscassem ainda mais estratégias de gestão de pessoas para assegurar um melhor clima organizacional.

A pesquisa de Gabriel (2016) que analisou contadores atuantes em empresas de pequeno e médio porte, concluíram que os principais mecanismos de defesa utilizados foram a racionalização, a negação e o deslocamento. Comparando com os resultados dessa pesquisa, nota-se que apenas o mecanismo de defesa da racionalização apareceu em ambos os estudos. Uma possível explicação poderia residir nas diferenças dos métodos de análise e nos tipos e abordagens de levantamento das estratégias psíquicas do ego para minimizar os impactos negativos do trabalho.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve por objetivo identificar as principais fontes de prazer e sofrimento entre os contadores, bem como os principais mecanismos de defesa empregados por eles para mitigar o adoecimento. Os resultados indicam que as principais fontes de prazer incluem os aprendizados constantes, a liberdade e autonomia nos processos, o reconhecimento profissional, as relações interpessoais positivas e um ambiente de trabalho humanizado. Em contrapartida, os principais fatores associados ao adoecimento são o elevado volume de trabalho, o ritmo acelerado, a pressão por prazos e a constante necessidade de adaptação às mudanças, resultando em níveis elevados de estresse, ansiedade e esgotamento mental. O estudo identificou ainda que os contadores recorrem a mecanismos de defesa do ego como Sublimação, Racionalização, Introjeção, Idealização e Reparação para lidar com essas demandas psicológicas.

Além disso, discutiu-se a influência da vocação na profissão dos contadores, evidenciando a importância desse aspecto para o prazer no trabalho. Todos esses achados contribuem para que os gestores dessa organização possam desenvolver estratégias mais eficazes de gestão de recursos humanos, visando melhorar o clima organizacional e promover o bem-estar dos profissionais. Adicionalmente, os dados contribuem para uma compreensão mais aprofundada da psicodinâmica do trabalho em diferentes ambientes e contextos organizacionais, neste caso em específico, em um escritório contábil. Dessa forma o estudo traz contribuições à teoria sobre mecanismos de defesa do ego e sobre a psicodinâmica do trabalho no Brasil.

Entretanto, é importante apresentar algumas limitações deste estudo. Por se tratar de um estudo de caso, os resultados não podem ser generalizados a outros contextos e nem a outros ambientes organizacionais, o que se sugere a necessidade de replicação destes instrumentos aqui utilizados em outros diferentes contextos e ambientes organizacionais para apurar, ajustar e validar os achados, ou se alteram. Outra limitação diz respeito à utilização da escala de mecanismos de defesa de forma qualitativa e pontual, apontando que em estudos futuros seria interessante a adoção de uma pesquisa com abordagem quantitativa em uma amostra mais representativa, podendo assim, investigar mais abrangente as principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos contadores em todo o território brasileiro.

Espera-se que esse estudo possa contribuir significativamente para o avanço das pesquisas sobre psicodinâmica do trabalho no Brasil, trazendo luz a esses estudos, que tem demonstrado um crescimento progressivo ao longo do tempo, de acordo com Mendes (1999).

Referências

- BERELSON, B. **Content Analysis in Communications Research**. New York, NY: Free Press, 1952.
- BILAC, Doriane Braga Nunes. Contador: condições, organização, relações, prazer e sofrimento no trabalho. **Multidebates**, v. 7, n. 1, p. 53-73, 2021.

- BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Portugal: Porto Editora, 1994.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Quantos Somos? Disponível em: < <https://cfc.org.br/registo/quantos-somos-2/>> acesso em 17 de Jun de 2024.
- CLOT, Y. **A Função Psicológica do Trabalho**. Editora Vozes, 1999.
- CLOT, Y. **Trabalho e Poder de Agir**. Editora Vozes, 2008.
- CLOT, Y; FREITAS, M. P. Psychodynamics of contemporary work and the impact of new technologies on the psychosocial health of Workers. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v.37, 2020.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Cortez, 1992.
- DEJOURS, C. *Le Choix : Souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Payot, 2018;
- FERREIRA, R. C., LIMA, E. R. O Adoecimento Psíquico dos Contadores e a Dinâmica do Trabalho: Uma Revisão da Literatura. **Psicologia: Teoria e Prática**, v.21, n.3, p.25-38, 2019.
- FREIRE, D. A. L.; ELIAS, M. A.; NAKATA, L. E.; SOUSA, E. G.; RAMOS, N. M. Estruturação e validação da escala de mecanismos de defesa (EMD) do ego: uma contribuição aos estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho. Universidade Federal de Uberlândia: Uberlândia, 2021.
- FREUD, A. **O Ego e os Mecanismos de Defesa**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1936.
- FREUD, A. **O ego e os mecanismos de defesa**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978
- GABRIEL, Y. Psychoanalytic Approaches to the Accounting Profession: The Role of Defense Mechanisms. **Journal of Accounting and Organizational Change**, v.12, n.2, p.232-248, 2016.
- KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v.17, n.53, p.243-257, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas, 2002.
- GONÇALVES, J. **Importância da escolha profissional e o impacto gerado na sociedade**. 2017. Disponível em: <http://jgoncalvespsicologa.blog>. Acesso em: 18 jun. 2024.
- LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. **Vocabulário de psicanálise**. 2.ed. Santos: Martins Fontes, 1970.
- LINHART, D. **La Comédie Humaine du Travail**: De la Déshumanisation Taylorienne à la sur-Humanisation Managériale. Éditions Érès, 2010.
- MENDES, A. M. **Trabalho e subjetividade**: o olhar da psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M. **Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)**: Instrumento auxiliar de diagnóstico de saúde psíquica no trabalho. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

- MORAES, J. O.; THEÓPHILO, C. R. Evasão no ensino superior: estudo dos discentes Montes Claros – UNIMONTES. Montes Claros, 2007. Disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/artigos32006/370.pdf>> .Acesso em: 18 jun. 2024.
- OLIVEIRA, Silvio S. Tadeu de. **Assédio moral no trabalho: o que é e como enfrentar**. São Paulo: Editora Contexto, 2013.
- REIS, J. M.; PEREIRA, L. Z. Risco de adoecimento mental à luz da psicodinâmica do trabalho: estudo com motoristas por aplicativos. Disponível em: <<https://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/c54e7837e0cd0ced286cb5995327d1ab.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2024.
- ROBERTO, K. C. A.; SEIFERT, R. E. Prazer e sofrimento no trabalho de criação de conteúdo em mídias sociais. São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://anpad.com.br/uploads/articles/125/approved/a10463df69e52e78372b724471434ec9.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2024.
- SAUBERLICH, Karen Cristina Honório Cardoso. Fatores que produzem evasão acadêmica no curso de Ciências Contábeis da Unemat de Tangará da serra/MT. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, v. 1, n. 2, 2012.
- SIQUEIRA, J. V., SOUZA, P. L. R., MOURA, M. F. O Trabalho Contábil e a Saúde Mental: Análise Psicodinâmica dos Impactos no Contexto de Escritórios de Contabilidade". **Revista de Administração de Empresas**, vol. 55, n.6, p.648-660, 2015.
- SILVA, S. A. A.; SOUSA, C. V.; PEDROSA, D. R.; MARTINS, M. R. P. Do trabalho com portadores de adoecimento mental à saúde mental dos trabalhadores: um estudo sobre prazer e sofrimento do assistente social em suas atividades laborais. São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://anpad.com.br/uploads/articles/123/approved/de5eeca522e12fd5c9ff9077408dcf17.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2024.
- SILVA, W; COSTA, R. C. S; FERREIRA JÚNIOR, M. A.; SILVA, D. F.; RAMOS, F. S. A importância da vocação na escolha da profissão. **Revista Espacios**, v. 38, n. 15, p. 12, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n15/a17v38n15p12.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024
- SILVA, S. R.,TAVARES, A. C. (2017). Psicodinâmica do Trabalho de Contadores: Estudo de Caso em Empresas de Pequeno e Médio Porte". **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v.19, n 64, p. 415-432, 2017.
- YIN, R. K. **Case Study Research: Design and Methods** (5th ed.). Sage Publications, 2014.