

# TRANSTORNO DE ANSIEDADE E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

ANXIETY DISORDER AND WORK ENGAGEMENT  
IN ACCOUNTING PROFESSIONALS

CRISTIANE KRÜGER  
cristiane.kruger@ufsm.br

LUIS FELIPE DIAS LOPES  
lflopes67@gmail.com

BRUNA SILVESTER BARIN  
brunasbarin@gmail.com

ESTER ESCALANTE PEITER  
esterpeiter21@gmail.com

## RESUMO

A pandemia afetou a vida e o comportamento dos profissionais, gerando sentimentos de incerteza e tensão em relação ao futuro. Diante disso, objetivou-se analisar a relação entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho em profissionais da Contabilidade. A metodologia é quantitativa, descritiva e de levantamento. Os dados foram obtidos por meio de questionário e participaram da pesquisa 137 profissionais. A análise dos dados compreendeu estatísticas descritivas, confiabilidade e correlação. Os resultados revelaram que esses profissionais apresentam elevados níveis de vigor, dedicação e absorção, evidenciando que se encontram engajados no trabalho. Quanto à ansiedade, sobressaiu-se a ansiedade-traço, o que representa uma disposição de tensão de modo quase permanente frente às reações temporárias. A correlação entre as dimensões de engajamento e ansiedade demonstrou associações negativas. Evidencia-se um sinal de alerta, visto que esses profissionais se inclinam a sentir apreensão e tensão de modo duradouro, acentuando os sintomas de ansiedade enquanto doença e interferindo negativamente no engajamento profissional.

**Palavras-chave:** Profissão contábil. Engajamento. Ansiedade. Covid-19.

## ABSTRACT

*The pandemic has affected the lives and behavior of professionals, generating feelings of uncertainty and tension about the future. In view of this, the objective was to analyze the relationship between anxiety symptoms and dimensions of work engagement among accounting professionals. The methodology is quantitative, descriptive, and survey-based. Data were obtained through a questionnaire, and 137 professionals participated in the research. Data analysis included descriptive statistics, reliability, and correlation. The results revealed that these professionals present high levels of vigor, dedication, and absorption, showing that they are engaged in their work. Regarding anxiety, trait anxiety stood out, which represents a disposition for tension almost permanently in the*

*face of temporary reactions. The correlation between the dimensions of engagement and anxiety showed negative associations. A warning sign is evident, as these professionals tend to experience lasting apprehension and tension, accentuating anxiety symptoms as a disorder and negatively interfering with professional engagement.*

**Keywords:** Accounting. Engagement. Anxiety. Covid-19.

## 1 INTRODUÇÃO

O engajamento no trabalho pode ser avaliado como um aspecto positivo e de aprimoramento (Moraes, Martelo & Nogueira, 2013). Aponta-se que a pessoa engajada se liga à sua atividade laboral com sentimentos elevados de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que realiza profissionalmente (Schaufeli et al., 2014). Conforme os autores, é um estado positivo e intenso, fortemente relacionado à forma como as pessoas conduzem suas tarefas diante de metas, obrigações laborais ou tipos de organizações em que estão inseridas.

Indivíduos com transtorno de ansiedade tendem a apresentar um desempenho profissional e acadêmico inferior (Santos, Castro & Vogel, 2018). Isso também afeta os profissionais da área contábil (Coelho & Nascimento, 2020; Tonin et al., 2020). Nesse contexto, problemas de saúde ocupacional, como a ansiedade, em profissionais da contabilidade podem refletir o sofrimento no trabalho (Zonatto et al., 2021). Conforme esses autores, tais agentes patogênicos influenciam negativamente na produtividade, capacidade de atenção, coordenação e execução de tarefas dos contadores.

Diante disso, e considerando o período pandêmico que afetou a vida e o comportamento dos indivíduos, gerando sentimentos de incerteza e ansiedade em relação ao futuro (Sahu, 2020; Sintema, 2020; Souza, Kachenski & Costa, 2021), questiona-se: qual a relação entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho em profissionais da Contabilidade? Com base nisso, objetiva-se analisar a relação entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho em profissionais da Contabilidade.

A pesquisa voltada para a ansiedade em profissionais da área contábil é justificada pelo fato desse transtorno ser considerado um dos males do século atual (Santos et al., 2018), pelos efeitos prejudiciais que desencadeia no organismo dos indivíduos (Neiva, 2010). Sendo apontado como uma das principais causas de afastamento laboral no Brasil (Ribeiro et al., 2019). Ainda, refletindo em desempenho acadêmico e profissional reduzido (Coelho & Nascimento, 2020). Isso demonstra a relevância de estudos voltados para essa temática, o que instiga a presente pesquisa.

Quanto à temática do engajamento, Bakker, Demerouti e Brummelhuis (2012) citam quatro razões pelas quais os trabalhadores engajados melhoram seu desempenho: experimentam emoções positivas; têm melhor saúde psicológica e física; criam envolvimento no emprego e recursos pessoais; e compartilham o engajamento com outros. Além disso, indivíduos engajados são considerados essenciais para o sucesso organizacional (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013; Schaufeli et al., 2014; Krüger, Santos, & Lopes, 2021). Isso justifica a inclusão deste conceito no escopo da pesquisa.

Com isso posto, esta pesquisa apresenta distintos potenciais de contribuição, teóricos, práticos e sociais. Até o momento, não foi identificado nenhum estudo prévio que tenha avaliado a relação entre transtorno de ansiedade e engajamento no trabalho de profissionais da contabilidade. A temática da ansiedade já foi abordada por diversos estudos (Motta, 2012; Oliveira et al., 2017; Peres et al., 2016). Enquanto o engajamento tem exemplos de estudos pelos autores Lopes

(2018), Krüger, Santos e Lopes (2021) e Preziosi (2021). Essa lacuna estimula o desenvolvimento de novos estudos na área comportamental contábil, com potencial contribuição teórica para o avanço na literatura das temáticas comportamentais.

Ademais, essa pesquisa visa auxiliar no entendimento da profissão contábil, especificamente em relação aos aspectos mentais e comportamentais relacionados à ansiedade e ao engajamento no trabalho. Isso é relevante também para futuros estudos na área. A partir disso, espera-se um potencial contributivo em termos de informações e mapeamento para a preparação dos futuros profissionais, instituições de ensino, órgãos de classe e organizações do setor.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Profissional da Contabilidade

O patrimônio das entidades é o objeto de estudo da Contabilidade enquanto ciência, e o contador é o profissional responsável pelos registros dos fatos que originam os demonstrativos e os relatórios contábeis, apresentando o histórico econômico-financeiro das empresas (Passoni, Correia & Borçato, 2018). Diante disso, exige-se do profissional da área contábil conhecimentos abrangentes e interdisciplinares, tornando-os envolvidos não somente na área econômica das empresas, mas também nas diversas áreas da sociedade (Nolli, Mazzioni & Magro, 2018).

Parte dos aspectos comportamentais na Contabilidade, conforme Lucena, Fernandes e Silva (2011), centra-se nas informações e na sua utilização para realizar julgamentos e tomar decisões, uma vez que a contabilidade tem como essência a interação das informações com suas implicações para os vários usuários da contabilidade. De acordo com os autores, os usuários da contabilidade fazem uso de princípios comportamentais derivados da Psicologia, especialmente quando enfrentam os processos de tomada de decisões. Esse fato dá origem à contabilidade comportamental, que se vale das ciências comportamentais para explicar as motivações dos indivíduos no processamento das informações contábeis (Lucena, Fernandes & Silva, 2011).

Dentre as temáticas abrangidas pela Contabilidade Comportamental, residem os aspectos voltados para a saúde mental e as motivações profissionais dos indivíduos que atuam na área. Deste modo, a seguir, a temática de ansiedade é contemplada.

### 2.2 Transtorno de Ansiedade no Trabalho

Uma das emoções básicas da humanidade é a ansiedade (Dourado et al., 2018). Segundo os autores, é uma reação que faz parte do estado emocional e fisiológico humano, sendo responsável por alertar quando há perigo iminente, impulsionando e motivando a pessoa a se defender. Em excesso, esse sentimento se reflete em agitações no comportamento, sendo prejudicial para a saúde do indivíduo (Silva, 2020).

O ambiente de trabalho é um dos fatores que afeta as pessoas com o desenvolvimento de transtornos mentais, como a ansiedade, o que reflete nas relações construídas a partir desse ambiente e nas relações de trabalho (Dejours, 1992). De acordo com o autor, esses fatores correspondem aos laços sociais construídos no ambiente de trabalho, como a relação de hierarquia,

a relação com supervisores e com outros trabalhadores, que podem ser relações agradáveis, desagradáveis ou até mesmo insuportáveis.

Dessa forma, o transtorno de ansiedade tem aumentado na população em geral, especialmente devido às profundas mudanças ocorridas no contexto cultural, econômico e social, exigindo das pessoas a adaptação a um novo ritmo de vida (Twenge, 2000). Além disso, o cenário da pandemia de Covid-19 teve um impacto negativo na saúde mental, intensificando os transtornos de ansiedade, seja devido à infecção ou motivado pelas medidas de distanciamento social (Nabuco, Oliveira & Afonso, 2022).

Conforme Andrade e Gorenstein (1998), o estudo sobre a ansiedade do ponto de vista psicológico destaca uma diferenciação quanto à forma como esse transtorno se manifesta - ansiedade estado e ansiedade traço. Segundo os autores, o estado de ansiedade é conceituado como um estado emocional transitório ou condição do organismo humano que é caracterizado por sentimentos desagradáveis de tensão e apreensão, percebidos conscientemente, e pelo aumento na atividade do sistema nervoso autônomo. Os escores de ansiedade-estado podem variar em intensidade de acordo com o perigo percebido e podem flutuar no tempo (Andrade & Gorenstein, 1998).

Enquanto a ansiedade traço, de acordo com Andrade e Gorenstein (1998), refere-se às diferenças individuais relativamente estáveis na propensão à ansiedade. Conforme os autores, corresponde a uma característica de personalidade quase permanente, sendo mais prejudicial ao indivíduo diante da ansiedade estado. Ela é caracterizada como duradoura no indivíduo, pois o traço de personalidade é menos sensível às mudanças ambientais e permanece relativamente constante ao longo do tempo (Andrade & Gorenstein, 1998).

## 2.3 Engajamento no Trabalho

O engajamento no trabalho pode ser descrito por três dimensões: vigor, dedicação e absorção, sendo esta última também chamada de concentração (Schaufeli & Bakker, 2004). Segundo os autores, o vigor caracteriza-se por níveis elevados de energia e persistência, mesmo diante de dificuldades. A dedicação, por sua vez, refere-se às sensações de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio despertados pelo trabalho. A absorção associa-se à dedicação plena ao trabalho, fazendo com que o indivíduo tenha dificuldades em se separar do mesmo, sendo o foco sempre na concentração (Schaufeli & Bakker, 2004).

Kahn (1990) foi um dos pioneiros no estudo desse construto, descrevendo que empregados engajados são aqueles que estão física, cognitiva e emocionalmente conectados com seus papéis no trabalho. O engajamento profissional é definido, de acordo com Marques (2013), como uma conexão entre o profissional e a empresa. Também pode ser definido como um estado mental, disposicional e positivo de intenso prazer e conexão profunda com a ação laboral, sendo um indicador de saúde do trabalhador (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013). Além disso, ao invés de ser considerado como um estado específico e momentâneo, está relacionado a um estado afetivo-cognitivo mais generalizado, persistente e que não foca em um determinado objeto, indivíduo ou comportamento (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Kahn (1990) também defendeu a ideia de que pessoas engajadas oferecem mais esforços em suas atividades, conseguindo assim resultados mais positivos para si e para a organização da qual fazem parte, visto que deve haver identificação com o trabalho desenvolvido. Reconhecer a falta desse engajamento é tão importante para a pessoa quanto para a equipe em que está inserida, além da organização em que atua (Kahn, 1990). Esse reconhecimento se faz necessário para que a organização tome alguma ação e inspire as pessoas a se sentirem entusiasmadas com o trabalho novamente (Fernandes, Siqueira & Vieira, 2014).

## 2.4 Hipóteses da pesquisa

O engajamento é importante no trabalho devido ao diferencial proporcionado às organizações, uma vez que o índice de engajamento é inversamente proporcional ao índice de Burnout (Bakker & Leiter, 2010). De acordo com os autores, funcionários engajados vão além do desafio atual enfrentado, eles empregam toda a energia na busca da melhor solução para o problema corporativo, vivenciando aquele problema como um problema pessoal. Trazendo, assim, toda sua capacidade para a corporação, criando soluções inovadoras e eficientes e todo esse empenho reflete nas metas organizacionais (Bakker & Leiter, 2010). A partir da Teoria do Engajamento de Kahn (1990), engajamento no trabalho, ao invés de ser considerado como um estado específico e momentâneo, está relacionado a um estado afetivo-cognitivo mais generalizado, persistente e que não foca em um determinado objeto, indivíduo ou comportamento (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Por sua vez, a ansiedade, com base na Teoria da Ansiedade de Estado e Traço de Charles D. Spielberger (1972), refere-se a um evento cognitivo, afetivo e comportamental que é despertado por qualquer estímulo estressor. Sendo a ansiedade-traço uma predisposição individual para se vivenciar a ansiedade, enquanto a estado corresponde a uma anomalia que ultrapassa a capacidade adaptativa do indivíduo, neste cenário a ansiedade passa a ser considerada doença (Spielberger, Gorsuch, & Lushene, 1970), podendo vir a interferir de modo prejudicial no engajamento profissional do indivíduo.

Diante disso, neste estudo buscou-se analisar a relação entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho em profissionais da Contabilidade. Deste modo, as seguintes hipóteses foram consideradas:

H1 As dimensões do engajamento no trabalho estão negativamente correlacionadas com a ansiedade-estado

H2 As dimensões do engajamento no trabalho estão negativamente correlacionadas com a ansiedade-estado

Isto posto, a seguir os procedimentos metodológicos são descritos.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A fim de alcançar o objetivo proposto aponta-se a classificação metodológica deste estudo como uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva quanto aos objetivos, e de levantamento com relação aos procedimentos técnicos adotados. A população é composta por profissionais de contabilidade atuantes em todo território nacional, quais sejam, contadores, professores, auditores independentes, auditores internos, assistentes, *trainees*, dentre outros, desde que exercessem atividades profissionais ligadas aos serviços contábeis.

Para calcular a amostra mínima foi utilizado o critério estabelecido por Hair Jr., Black, Babin, Anderson e Tatha (2009), que compreende a razão de 5:1 como proporção mínima de observações por variáveis pesquisadas. Sendo que o estudo contempla 57 assertivas (Biaggio & Natalício, 1979; Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015), chegou-se a uma amostra mínima de 285 respostas. Após definição da amostra mínima preparou-se o questionário para ser respondido de forma on-line. Ainda, o instrumento contemplou questões voltadas ao perfil dos pesquisados, e para ansiedade e engajamento foram adotados constructos já validados por Biaggio e Natalício (1979) e Vazquez et al. (2015), respectivamente. Na Tabela 1 apresentam-se as dimensões e variáveis que compuseram o instrumento de pesquisa.

Tabela 1 - Dimensões, variáveis e siglas da pesquisa

DIMENSÃO	VARIÁVEL	SIGLA
<b>TRANSTORNO DE ANSIEDADE</b>		
IDATE-E	1 - Sinto-me calmo	AE_01
IDATE-E	2 - Sinto-me seguro	AE_02
IDATE-E	3 - Estou tenso	AE_03
IDATE-E	4 - Estou arrependido	AE_04
IDATE-E	5 - Sinto-me à vontade	AE_05
IDATE-E	6 - Sinto-me perturbado	AE_06
IDATE-E	7 - Estou preocupado com possíveis problemas	AE_07
IDATE-E	8 - Sinto-me descansado	AE_08
IDATE-E	9 - Sinto-me ansioso	AE_09
IDATE-E	10 - Sinto-me "em casa"	AE_10
IDATE-E	11 - Sinto-me confiante	AE_11
IDATE-E	12 - Sinto-me nervoso	AE_12
IDATE-E	13 - Estou agitado	AE_13
IDATE-E	14 - Sinto-me uma pilha de nervos	AE_14
IDATE-E	15 - Estou descontraído	AE_15
IDATE-E	16 - Sinto-me satisfeito	AE_16
IDATE-E	17 - Estou preocupado	AE_17
IDATE-E	18 - Sinto-me super agitado e confuso	AE_18

DIMENSÃO	VARIÁVEL	SIGLA
IDATE-E	19 - Sinto-me alegre	AE_19
IDATE-E	20 - Sinto-me bem	AE_20
IDATE-T	1 - Sinto-me bem	AT_01
IDATE-T	2 - Canso-me facilmente	AT_02
IDATE-T	3 - Tenho vontade de chorar	AT_03
IDATE-T	4 - Gostaria de poder ser tão feliz quanto os outros parecem ser	AT_04
IDATE-T	5 - Perco oportunidades porque não consigo tomar decisões rapidamente	AT_05
IDATE-T	6 - Sinto-me descansado(a)	AT_06
IDATE-T	7 - Sou calmo(a), ponderado(a) e senhor(a) de mim mesmo(a)	AT_07
IDATE-T	8 - Sinto que dificuldades estão se acumulando de tal forma que não consigo resolvê-las	AT_08
IDATE-T	9 - Preocupo-me demais com as coisas sem importância	AT_09
IDATE-T	10 - Sou feliz	AT_10
IDATE-T	11 - Deixo-me afetar muito pelas coisas	AT_11
IDATE-T	12 - Não tenho muita confiança em mim mesmo(a)	AT_12
IDATE-T	13 - Sinto-me seguro(a)	AT_13
IDATE-T	14 - Evito ter que enfrentar crises ou problemas	AT_14
IDATE-T	15 - Sinto-me deprimido(a)	AT_15
IDATE-T	16 - Estou satisfeito(a)	AT_16
IDATE-T	17 - Às vezes, ideias sem importância me entram na cabeça e ficam-me preocupado	AT_17
IDATE-T	18 - Levo os desapontamentos tão sério que não consigo tirá-los da cabeça	AT_18
IDATE-T	19 - Sou uma pessoa estável	AT_19
IDATE-T	20 - Fico tenso e perturbado quando penso em meus problemas do momento	AT_20
<b>ENGAJAMENTO NO TRABALHO</b>		
Vigor	1. No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	VI_1
Dedicação	2. Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.	DE_1
Concentração	3. O tempo voa enquanto estou trabalhando.	CO_1
Vigor	4. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.	VI_2
Dedicação	5. Sou entusiasmado com meu trabalho.	DE_2
Concentração	6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.	CO_2
Dedicação	7. Meu trabalho me inspira.	DE_3
Vigor	8. Tenho vontade de ir ao trabalho quando levanto de manhã.	VI_3
Concentração	9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	CO_3

DIMENSÃO	VARIÁVEL	SIGLA
Dedicação	10. Tenho orgulho do trabalho que realizo.	DE_4
Concentração	11. Eu fico absorvido com meu trabalho.	CO_4
Vigor	12. Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.	VI_4
Dedicação	13. Para mim, o meu trabalho é desafiador.	DE_5
Concentração	14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.	CO_5
Vigor	15. Eu consigo me adaptar mentalmente as situações difíceis no meu trabalho.	VI_5
Concentração	16. É difícil desligar-me do meu trabalho.	CO_6
Vigor	17. Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.	VI_6

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A partir da Tabela 1 observa-se foram utilizadas 20 assertivas para avaliar os sintomas de ansiedade-estado (IDATE-E) e 20 assertivas para a ansiedade-traço (IDATE-T). Cabe destacar que para mensurar a ansiedade, na escala IDATE-E, as respostas foram pontuadas em uma escala tipo *Likert*, a pontuação variou de 1 a 5, em que: 1 - absolutamente não e 5 - muitíssimo. Na escala IDATE-T as respostas também foram pontuadas em uma escala tipo *Likert*, que variou de 1 a 5, da seguinte forma: 1 - nunca e 5 - sempre. Para a interpretação das respostas os itens de natureza negativa, conforme a pontuação atribuída, tiveram sua pontuação invertida para a análise das relações. Na escala de IDATE-E são positivos os itens: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 e 20 e os negativos 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17 e 18; na escala de IDATE-T os itens positivos são: 1, 6, 7, 10, 16, 19 e os negativos são: 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 20.

Enquanto para mensurar o engajamento no trabalho dos profissionais pesquisados utilizaram-se de 17 assertivas, sendo: seis assertivas relacionadas à dimensão vigor; cinco assertivas relacionadas à dimensão dedicação; e, seis assertivas relacionadas à dimensão concentração. Salienta-se que não há itens invertidos (negativos) nesta escala. Para a escala de engajamento foi utilizada a escala tipo *Likert* de 5 pontos que variou de 1 (Nunca) a 5 (Sempre/todos os dias).

A coleta foi realizada de modo virtual tendo em vista a possibilidade de maior alcance da população pesquisada, profissionais de contabilidade. Para isso utilizou-se a plataforma Google Forms, com a pretensão de alcançar uma amostra mínima suficiente e homogênea. Todavia, transcorrido o período destinado a coleta dos dados, mais de 30 dias (01/11/2021 a 15/12/2021), conseguiu-se o total de 137 respostas, o que não ultrapassa a amostra mínima calculada, por isso, não se espera generalizar os resultados aqui auferidos. A partir dos 137 questionários considerados aptos à análise, a primeira etapa para se proceder à análise dos dados consistiu na elaboração de um banco de dados em planilha eletrônica do programa Microsoft Office Excel®. Posteriormente, para tratamento, testes estatísticos e análises, estes dados foram exportados para o software *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS®, versão 24.

Para a análise dos dados inicialmente realizou-se a caracterização da amostra, apresentando o perfil dos profissionais de contabilidade pesquisados. Essa análise ocorreu a partir do bloco de identificação do perfil, por meio das frequências de respostas dos profissionais. Em seguida, procedeu-se a análise descritiva das dimensões transtorno de ansiedade estado e traço, e engajamento no trabalho. Para cada variável e construtos pesquisados calculou-se a estatística descritiva contemplando mínimo, máximo, mediana, média e desvio padrão.

Complementarmente, para cada um dos construtos e variáveis pesquisadas considerou-se uma padronização da escala ordinal em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta presença das características comportamentais, nível comportamental). Logo, a padronização ocorreu da seguinte forma: Alta para valores entre 66,67% a 100%, Moderada para valores entre 33,34% a 66,66% e Baixa para valores de 0 a 33,33% (Lopes, 2016)

Em seguida, foi verificada e apurada a confiabilidade que se refere ao nível de confiança e fidedignidade que os dados coletados apresentam. Para analisar a relação entre os sintomas de ansiedade (estado e traço) e as dimensões de engajamento do trabalho (absorção, dedicação e vigor) foi utilizada a correlação, para isso, inicialmente analisou-se a normalidade dos dados. A normalidade dos dados foi verificada pelo Teste *Kolmogorov-Smirnov* (Gressler, 2007), indicando uma distribuição não normal dos dados. Dessa forma, optou-se pelo Coeficiente de Correlação de Spearman, adotando-se a conversão de: <0,4 (correlação fraca), de 0,4 a 0,5 (correlação moderada) e >0,5 (correlação forte) (Hulley et al., 2003).

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos Profissionais Contábeis

Frente às respostas obtidas no questionário, as dez perguntas do perfil buscavam revelar as características dos profissionais de contabilidade pesquisados, compreendendo sexo, idade, estado civil, escolaridade, satisfação com a formação e a carreira na contabilidade, fatores influenciadores a seguir na carreira contábil, rendimento mensal bruto, tempo de atuação na área contábil, área de atuação, se faz acompanhamento com psicólogo/psiquiatra.

Dessa forma é possível afirmar que a amostra de 137 respondentes é composta em sua maioria por mulheres (94 respondentes, 68,61%), e o percentual masculino fica em 31,38%, é válido salientar que um respondente preferiu não responder a esta pergunta. Enquanto a faixa etária compreende mais da metade de indivíduos entre 16 e 30 anos (57,66%, 79 respondentes), já o segundo maior percentual (34,31%, 47 respondentes) consta de 31 a 50 anos. Além disso, a pesquisa demonstrou que 11 indivíduos pertencem à faixa etária de 51 anos ou mais (8,03%).

Quanto ao estado civil dos entrevistados, 48,16% são solteiros(as), 66 dos respondentes, seguidos de 44,53% que estão casados ou em união estável, 6,57% dos entrevistados estão divorciados (as) e 0,74% está viúvo(a). No que se refere à escolaridade, questionou-se quanto ao último nível de escolaridade, 40,15% afirmaram estar cursando o ensino superior (55 profissionais), maior parte da amostra. Enquanto 21,9% têm graduação completa e 3% têm o Técnico em Contabilidade completo 6,57%. O restante dos pesquisados (31,38%) estão cursando ou já completaram especialização, mestrado, doutorado e MBA.

Sobre a função exercida na empresa em que atuam, há preponderância de profissionais contadores e auxiliares, cada um perfazendo 28,47% da amostra (39 respondentes), o setor público 6,57% e estagiário/trainee 5,10%. O restante, 31,39%, são de demais funções, como por exemplo assistentes, coordenadores, etc. Referente aos fatores motivadores para a escolha da profissão na contabilidade 56,93% sinalizaram o mercado de trabalho como principal influenciador, a maioria dos respondentes (78). Em seguida, 33,58% dos respondentes escolheram por admiração a profissão, e 12% por influência familiar.

Quanto ao tempo como profissional contábil, a maioria dos pesquisados afirmou que está no mercado há mais de 10 anos, nessa faixa de tempo constam 28,47% dos profissionais (39 respondentes). Além disso, 14,6% da amostra atua entre 6 e 10 anos, o que evidencia a experiência dos profissionais pesquisados na função exercida. Quanto à renda dos profissionais pesquisados, 40,88% (56 respondentes) recebem até 2 salários (na época, R\$ 2.200,00), 19,71% recebem até 3 salários (R\$ 3.300,00), 16,06% recebem acima de 5 salários (R\$ 5.500,00), 8,76% recebem até 5 salários (R\$ 5.500,00), seguido de 8,03% que não possuem rendimento e 6,56% (9 pessoas) recebem até 4 salários (R\$ 4.400,00).

Quanto à satisfação em relação ao curso e ao trabalho, a maioria declarou-se satisfeita com a escolha realizada (46,72%, 64 respondentes). Seguidos de 32,85% profissionais que se consideram nem satisfeitos, nem insatisfeitos com sua escolha, 8,76% dos profissionais percebem-se totalmente satisfeitos com sua carreira, e 11,67% dizem-se insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos com a escolha de carreira. Chama atenção que quase 12% da amostra encontra-se desgostosa com a formação e a profissão escolhidas, o que pode refletir na saúde mental e engajamento desses profissionais.

## 4.2 Ansiedade

Nesta seção, inicialmente contempla-se a dimensão de ansiedade-estado, que se refere a um estado emocional transitório caracterizado por sentimentos subjetivos de tensão que podem variar em intensidade ao longo do tempo (Spielberger, Gorsuch & Lushene, 1970). Na Tabela 2 constam as frequências por item da escala, bem como as estatísticas descritivas para as 20 assertivas pesquisadas (IDATE-Estado).

Tabela 2 - Medidas descritiva para as assertivas de ansiedade-estado (n = 137)

Variáveis*	Frequência					Médias Descritivas			
	1	2	3	4	5	Mediana	Média	D. Padrão	Razão (%)
AE_01i	15	27	<b>54</b>	33	8	3	2,94	1,056	58,83
AE_02i	6	32	<b>51</b>	36	12	3	3,12	1,008	62,34
<b>AE_04</b>	6	26	38	<b>41</b>	26	<b>2</b>	<b>2,04</b>	<b>1,162</b>	<b>40,88</b>
AE_05i	<b>57</b>	42	20	11	7	3	3,34	1,101	66,86
<b>AE_06</b>	9	21	40	<b>48</b>	19	<b>2</b>	<b>2,49</b>	<b>1,278</b>	<b>49,78</b>
AE_07	<b>41</b>	30	35	20	11	4	3,69	1,173	73,87
AE_08i	7	15	34	38	<b>43</b>	2	2,18	1,088	43,80
<b>AE_09</b>	<b>41</b>	53	24	14	5	<b>4</b>	<b>3,82</b>	<b>1,169</b>	<b>76,50</b>

Variáveis*	Frequência					Médias Descritivas			
	1	2	3	4	5	Mediana	Média	D. Padrão	Razão (%)
AE_10i	8	10	29	41	<b>49</b>	3	2,87	1,305	57,37
AE_11i	27	28	<b>35</b>	30	17	3	3,12	1,071	62,34
AE_12	11	26	<b>48</b>	40	12	3	3,25	1,199	64,96
AE_13	14	20	<b>44</b>	36	23	3	3,23	1,317	64,53
AE_14	14	36	20	<b>39</b>	28	3	2,85	1,387	56,93
<b>AE_15i</b>	<b>31</b>	28	<b>31</b>	25	22	<b>2</b>	<b>2,50</b>	<b>1,092</b>	<b>49,93</b>
AE_16i	30	<b>40</b>	39	25	3	3	3,07	1,041	61,46
<b>AE_17</b>	14	24	<b>50</b>	46	8	<b>4</b>	<b>3,61</b>	<b>1,113</b>	<b>72,26</b>
AE_18	6	18	31	<b>50</b>	32	3	2,78	1,316	55,62
AE_19i	30	27	<b>42</b>	19	19	3	3,28	1,062	65,55
AE_20i	11	15	<b>51</b>	45	15	3	3,32	1,124	66,42

"i" não invertidas para a análise descritiva.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Diante da Tabela 2, destaca-se que todas as assertivas atingiram as extremidades em seu mínimo 1 e máximo 5. Em relação a mediana, as assertivas AE\_07, AE\_09 e AE\_17 apresentaram maior pontuação auferindo 4 como mediana, assim, constata-se que os respondentes se sentem preocupados com futuros problemas, ansiosos e estão preocupados no seu trabalho, respectivamente. Já, as variáveis AE\_04 "sinto-me arrependido", AE\_06 "sinto-me perturbado", "sinto-me descansado" e AE\_15i "sinto-me descontraído" apresentaram menores valores, auferindo 2 como mediana. Isso demonstra que os profissionais não se encontram arrependidos e nem perturbados, e devido às responsabilidades do trabalho não se sentem descansados e não trabalham descontraídos.

Para a média, o menor valor auferido foi 2,19 na variável AE\_08i "sinto-me descansado" o que demonstra que o trabalho dos profissionais é bastante cansativo. O estudo de Silva (2020) também constatou que profissionais da área declaram que sentem cansaço durante a realização do seu trabalho. A assertiva AE\_09 "sinto-me ansioso" apresentou o maior valor de média auferindo 3,82, evidenciando que os profissionais se sentem altamente ansiosos em relação ao trabalho na área contábil. Hernandes (2011) relata que profissionais contábeis enfrentam uma carga excessiva de trabalho o que tem levado muitos a se afastarem de suas atividades por problemas relacionados ao estresse e transtorno de ansiedade.

Destacam-se ainda os valores encontrados no desvio padrão. O menor desvio padrão foi atingido na assertiva AE\_02i "sinto-me seguro" no valor de 1,00, o que demonstra que grande parte dos entrevistados se sentem da mesma maneira em relação a respectiva afirmativa. Já, o maior desvio padrão foi alcançado em AE\_14 "sinto-me uma pilha de nervos" (1,38), o que aponta menor uniformidade das respostas entre os respondentes.

As frequências apresentadas na Tabela 2 corroboram com os resultados alcançados na estatística descritiva. Por exemplo, na AE\_14 que apresentou maior desvio padrão verifica-se que as pontuações para os cinco pontos da escala ficaram distribuídos de modo heterogêneo.

Além disso, AE\_9 e AE\_7 apresentaram maiores pontuações nas frequências 4 e 5 (muitíssimo), o que suporta as maiores médias das assertivas. Ainda, AE\_04, AE\_05, AE\_08 obtiveram maiores pontuações na frequência 1, indicando que absolutamente não se sentem arrependidos, perturbados ou descansados.

Cabe destacar que os profissionais pesquisados se sentem preocupados e tensos, o que pode contribuir para um maior transtorno de ansiedade. Esse resultado é suportado por Silva (2020) e Linn e Treter (2017), que apontam que os profissionais que se sentem nervosos e tensos tendem a ser mais ansiosos e estressados, e que os problemas de estresse no trabalho interferem nas atividades do dia a dia.

A Tabela 3 apresenta as frequências e estatística descritiva para as assertivas da pesquisa relacionada a IDATE-traço.

Tabela 3 - **Medidas descritiva para as assertivas de ansiedade-traço (n = 137)**

Variáveis*	Frequência					Médias Descritivas			
	1	2	3	4	5	Mediana	Média	D. Padrão	Razão (%)
AT_01i	5	17	54	<b>56</b>	8	3	3,31	0,888	66,13
AT_02	8	<b>36</b>	<b>36</b>	33	24	3	3,21	1,185	64,23
AT_03	<b>39</b>	27	24	35	12	3	2,66	1,357	53,28
AT_04	19	26	30	<b>39</b>	23	3	3,16	1,296	63,21
AT_05	26	<b>36</b>	31	32	12	3	2,77	1,250	55,33
AT_06i	33	<b>42</b>	<b>42</b>	15	5	<b>2</b>	<b>2,39</b>	<b>1,080</b>	<b>47,88</b>
AT_07i	16	39	<b>45</b>	32	5	3	2,79	1,046	55,77
AT_08	20	<b>39</b>	33	29	16	3	2,87	1,242	57,37
AT_09	13	<b>36</b>	26	<b>36</b>	26	3	3,19	1,281	63,80
AT_10i	7	8	38	<b>65</b>	19	<b>4</b>	<b>3,59</b>	<b>0,974</b>	<b>71,82</b>
AT_11	5	22	38	<b>39</b>	33	<b>4</b>	<b>3,53</b>	<b>1,131</b>	<b>70,66</b>
AT_12	14	31	32	<b>39</b>	21	3	3,16	1,232	63,21
AT_13	8	34	<b>52</b>	35	8	3	3,01	0,989	60,15
AT_14	13	22	<b>44</b>	35	23	3	3,24	1,191	64,82
AT_15	29	31	<b>33</b>	32	12	3	2,76	1,269	55,18
AT_16i	13	31	39	<b>49</b>	5	3	3,01	1,058	60,29
AT_17i	12	28	30	<b>38</b>	29	3	3,32	1,260	66,42
AT_18i	18	<b>33</b>	18	31	28	3	3,13	1,344	62,63
AT_19i	9	29	37	<b>50</b>	12	3	3,20	1,077	63,94

\*"i" não invertidas para a análise descritiva.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Com base na Tabela 3, percebe-se que para a mediana a assertiva AT\_06i "sinto-me descansado" apresentou a menor pontuação, auferindo 2, o que constata o fato de que os profissionais não se sentem descansados no seu dia a dia. Já, as variáveis AT\_10i "sou feliz", AT\_11 "deixo-me afetar muito pelas coisas" e AT\_20 "Fico tenso e perturbado quando penso em meus problemas do momento" apresentaram maior valor, auferindo 4 como mediana. Isso demonstra que os mesmos são felizes na sua carreira, ainda que sejam afetados pelo que ocorre, e estão tensos e preocupados com seus afazeres. Destaca-se, conforme Castro, Oliveira, Morais e Gai (2020), que em ambientes incertos, como o período de pandemia, a informação contábil de qualidade torna-se ainda mais fundamental, devendo o profissional prestar informações mais rápidas subsidiando melhores decisões, e essa pressão reflete na saúde mental dos profissionais da contabilidade.

Para a média, o menor valor auferido foi 2,39 na variável AT\_06i "sinto-me descansado" o que demonstra que o trabalho dos profissionais é bastante cansativo, assim como visto anteriormente. A assertiva AT\_10i "sou feliz" apresentou o maior valor de média auferindo 3,591, o que vai ao encontro do estudo que busca verificar como os profissionais se sentem em relação a ansiedade que seu trabalho gera, e apesar de se sentirem cansados e ansiosos, ainda sim a grande maioria é feliz na profissão.

Destacam-se ainda os valores encontrados no desvio padrão, a AT\_01i "sinto-me bem" apresentou o menor desvio padrão no valor de 0,888, o que demonstra que grande parte dos entrevistados se sentem da mesma maneira em relação a afirmativa. Já, o maior desvio padrão ocorreu na assertiva AT\_18i "Levo os desapontamentos tão sério que não consigo tirá-los da cabeça", o que demonstra maior volatilidade nas respostas desta questão.

Para as frequências percebe-se que vão ao encontro dos resultados alcançados na estatística descritiva. Por exemplo, AT\_18i que apresentou maior desvio padrão, nas frequências as pontuações para os cinco pontos da escala ficaram distribuídos de modo heterogêneo. Além disso, AT\_10i "sou feliz" apresentou maiores pontuações nas frequências 4 e 5 (muitíssimo), o que suporta as maiores média e mediana da assertiva. Ainda, AT\_3 obteve a maior pontuação na frequência 1, indicando que os profissionais absolutamente não sentem vontade de chorar na sua atividade profissional. Isto posto, a seguir analisa-se a estatística descritiva para os dois constructos de ansiedade (Tabela 4).

Tabela 4 - Estatística descritiva para as dimensões de ansiedade (n = 137)

Dimensão	Mediana	Média	Desvio Padrão	Razão (%)	Alfa de Cronbach
Ansiedade-Estado	3	3,05	0,384	60,91	0,936
Ansiedade-Traço	3	3,09	0,472	61,78	0,771

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Conforme apresentado na Tabela 4, nota-se que a dimensão ansiedade-estado alcançou o mínimo de 1,35 e o máximo de 5,0 pontos. Para ansiedade-traço o máximo foi 5,0 e o mínimo foi de 1,30 pontos. Em relação à mediana, as duas dimensões apresentaram 3,05 pontos. Quanto à média e razão, a dimensão com maior valor foi a ansiedade-traço, que auferiu 3,09, indicando razão moderada de ansiedade-traço. A ansiedade-estado alcançou média de 3,05, também classificada como uma razão de nível moderado.

Comparando as duas, percebe-se que estatisticamente (teste *t*) não existe diferença significativa entre as médias, portanto estado de ansiedade-estado, que se refere ao estado momentâneo, transitório, tenso, apreensivo e por possuir elevadas atividades no sistema nervoso autônomo tem a mesma média que o estado-traço que se relaciona com a personalidade da pessoa, por ser as reações diferenciadas diante das situações percebidas e ameaçadoras.

Logo, pessoas que possuem traço de ansiedade mais elevado tendem a perceber maior número de situações perigosas ou ameaçadoras e, conseqüentemente, respondem com o aumento da ansiedade-estado ( $r_{sp} = 0,826$ ;  $p < 0,05$ ) (Spielberger et al., 1970). Quanto à confiabilidade das respostas (alfa de Cronbach) os valores são superiores a 0,70, o que significa que os valores são aceitáveis e confiáveis, conforme recomendado por Hair et al. (2009).

### 4.3 Engajamento no Trabalho

A Tabela 5 apresenta a estatística descritiva para as assertivas de engajamento no trabalho.

Tabela 5 - Estatística descritiva para as assertivas de engajamento no trabalho (n = 137)

Variáveis	Mediana	Média	Desvio Padrão	Razão (%)
VI_1	3	3,09	0,946	61,90
VI_2	4	3,00	1,078	60,00
VI_3	4	3,12	1,257	62,48
VI_4	3	3,26	<b>1,291</b>	65,26
VI_5	3	3,28	1,043	65,69
<b>VI_6</b>	<b>3</b>	<b>3,99</b>	<b>0,939</b>	<b>79,71</b>
DE_1	3	3,49	1,065	69,78
DE_2	3	3,30	1,165	65,99
DE_3	4	3,12	1,239	62,48
DE_4	4	3,84	1,152	76,79
DE_5	4	3,78	1,123	75,62
AB_1	3	3,62	1,243	72,41
<b>AB_2</b>	<b>4</b>	<b>2,96</b>	<b>1,277</b>	<b>59,12</b>
AB_3	3	3,61	1,177	72,26
AB_4	3	3,57	1,035	71,39
AB_5	3	3,04	1,053	60,73
AB_6	4	3,21	1,233	64,23

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Avaliando a média dos indicadores o menor valor auferido foi de 2,96 em AB\_2 “Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor”, o que demonstra que os profissionais em sua maioria não entram em estado de *flow* enquanto trabalham (Tabela 5). Já, a variável VI\_6 “Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo” apresentou o maior valor de média auferindo 3,99, o que denota engajamento dos profissionais enquanto trabalham. Essa variável também apresentou o menor desvio padrão (0,939), o que demonstra que grande parte dos entrevistados se sentem da mesma maneira em relação a afirmativa. Segundo Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013), um indivíduo engajado percebe quando está inspirado ao identificar que sente prazer nas atividades que realiza, mesmo diante de dificuldades, e sua tarefa é executada de tal forma que ele e a organização são beneficiados em algum nível.

O maior desvio padrão ocorreu na assertiva VI\_4 “Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos”, evidenciando heterogeneidade nas respostas. Isso sinaliza que nem todos os respondentes assumem posicionamento similar em relação a questão. Para Veiga e Torga (2020) trabalhar por períodos longos não necessariamente é sinônimo de maior produtividade, o que pode suportar tal resultado. Posteriormente, analisou-se a estatística descritiva para as dimensões de engajamento, conforme detalha a Tabela 6.

Tabela 6 - Estatística descritiva para as dimensões de engajamento no trabalho (n = 137)

Dimensões	Mediana	Média	Desvio Padrão	Razão	Alfa de Cronbach
Vigor	<b>3,33</b>	<b>3,29</b>	0,786	65,84%	0,807
Dedicação	<b>3,80</b>	<b>3,51</b>	<b>0,956</b>	<b>70,13%</b>	0,888
Absorção	3,50	3,33	0,847	66,69%	0,816
Engajamento	3,53	3,37	0,806	<b>67,01%</b>	0,937

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Nas dimensões, para mínimos e máximos, as extremidades foram alcançadas em todas as dimensões (Tabela 6). A dimensão que apresentou maior mediana foi dedicação (3,80), seguida de absorção (3,50) e vigor (3,33). Para as médias, as dimensões de dedicação e absorção apresentaram razão alta (Tabela 6), indicando que os profissionais são altamente dedicados (3,50) e concentrados (3,33). O desvio padrão é baixo em todas as dimensões, o que revela homogeneidade nas respostas.

Os resultados demonstram que os profissionais são engajados no trabalho, e por isso apresentam altas pontuações para dedicação e absorção, e moderada pontuação para vigor (tendendo à uma pontuação alta). Conforme Schaufeli e Salanova (2007), alto nível de dedicação refere-se a estar fortemente envolvido em seu trabalho e experimentar um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Enquanto, alta absorção diz respeito a estar completamente absorvido e envolvido em seu trabalho, sendo que o tempo passa rapidamente e o indivíduo possui dificuldade em desapegar-se de seu trabalho (Schaufeli & Salanova, 2007).

Quanto à confiabilidade das respostas, os valores foram superiores a 0,70, o que significa que os valores são satisfatórios (Hair et al., 2009). Ainda, conforme apresentado na Tabela 6 nota-se que para o constructo de engajamento no trabalho apurou-se que a mediana é de 3,53 pontos. No que tange a média, o engajamento foi de aproximadamente 3,37 (razão alta). Schaufeli e Bakker (2004) afirmam que, quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e absorção, maior será o engajamento no trabalho. Tendo em vista os resultados obtidos, considera-se que os profissionais da contabilidade se encontram altamente engajados no exercício do seu trabalho (Tabela 6).

#### 4.4 Ansiedade e Engajamento no Trabalho

Para mensurar a associação entre as dimensões de ansiedade e engajamento utilizou-se a análise de correlação dos postos das dimensões, a correlação de Spearman (Figura 1).

**Figura 1.** Correlação entre ansiedade e engajamento



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A partir dos valores apresentados na Figura 1, observou-se que as correlações entre as dimensões do engajamento no trabalho apresentaram correlações positivas significativas ( $p < 0,05$ ). Verificou-se que a dimensão de vigor, com base na classificação de Hulley et al. (2003), está fortemente correlacionada com a dimensão absorção (0,806) e que está fortemente cor-

relacionada com a dimensão de dedicação (0,790). Enquanto a dimensão de absorção também está fortemente correlacionada com a dimensão de dedicação (0,780). Isso revela que as três dimensões de engajamento no trabalho relacionam-se entre si de modo significativo, positivo e forte. Tais resultados são suportados pelos achados de Santos (2021), que em sua pesquisa também encontrou resultados positivos para as três dimensões.

Logo, quando o profissional da contabilidade é dedicado, também tende a ser vigoroso e concentrado no trabalho. O inverso também é verdadeiro, sendo que aquele profissional que é menos dedicado no trabalho, tende a ser menos vigoroso e menos concentrado na profissão. Isso corresponde a estar engajado, aspecto motivacional positivo, caracterizado por vigor que é a energia, dedicação que é estar fortemente envolvido e absorção que é estar concentrado, sempre relacionado ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social (Bakker et al., 2012; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002).

Para as dimensões de ansiedade, infere-se que a dimensão de ansiedade-estado está positiva e fortemente correlacionada com a dimensão de ansiedade-traço (0,826) (Hulley et al., 2003). Ansiedade-estado refere-se a responder pessoalmente de maneira estável, porém em certas situações lidar com maior ansiedade, já ansiedade-traço refere-se a uma predisposição pessoal de estar ansioso em diversos momentos da vida (Spieberger, 1970). Em concordância com essas definições, infere-se que estas duas dimensões resultam em um complemento, pois quando os profissionais da contabilidade apresentam alto nível de ansiedade-estado existe uma tendência de também se evidenciar alto nível de ansiedade-traço.

Quanto à relação entre as dimensões de ansiedade e engajamento, cabe ressaltar que as três dimensões de engajamento do trabalho estão negativamente correlacionadas com a dimensão de ansiedade-estado (Hulley et al., 2003). Para as dimensões de vigor e dedicação as associações foram moderadas (-0,477 e -0,466, respectivamente). Para absorção a correlação foi fraca, -0,333. Isso demonstra que o profissional de contabilidade que apresenta maiores níveis de ansiedade-estado, um estado emocional transitório, condição do organismo caracterizada por sentimentos de tensão e apreensão conscientemente percebidos (Spieberger, 1970), tende a ser menos engajado no trabalho, evidenciando menores níveis de vigor, dedicação e absorção.

Quando observada a correlação entre as dimensões de engajamento e ansiedade-traço, os resultados também apontam para associações negativas, sendo forte com vigor (-0,528), moderada com dedicação (-0,458) e fraca com absorção (-0,371) (Hulley et al., 2003). Isso significa que o profissional de contabilidade que apresenta alto nível de ansiedade-traço, que se refere a diferenças individuais estáveis de propensão à ansiedade, é a forma como a pessoa tende a reagir em situações percebidas como ameaçadoras (Spieberger, 1970), tende a apresentar menores níveis de vigor, dedicação e absorção no trabalho.

Diante disso, percebe-se que ocorreram relações significativas entre as dimensões da ansiedade e do engajamento no trabalho. Sendo que, tanto para ansiedade-estado quanto para ansiedade-traço as associações foram negativas, suportando as hipóteses estabelecidas (H1 e H2). Infere-se que a ansiedade-estado, que se refere a uma condição/reação transitória de tensão e apreensão (Andrade & Gorenstein, 1998; Spieberger et al., 1970), se mostrou como algo negativo para o engajamento no trabalho. Semelhante a ansiedade-traço, que corresponde a um aspecto estável (Spieberger et al., 1970) e está relacionada à propensão do indivíduo lidar com

maior ou menor ansiedade ao longo da vida (Fioravanti et al., 2006), e refletiu negativamente no engajamento.

A partir dos efeitos específicos da organização do trabalho sobre a vida mental dos trabalhadores resulta uma ansiedade particular partilhada por uma grande parte da população trabalhadora: é o sentimento de esclerose mental, de paralisia da imaginação, de regressão intelectual, de certo modo, despersonalização (Dejours, 1987). Do ponto de vista prático, há demandas crescentes por parte dos trabalhadores e de suas entidades representativas, além de profissionais da área do direito e da saúde, pelo estabelecimento do nexo entre transtornos mentais e trabalho, pois trata-se de um problema grave, sobretudo, se levar em conta que os transtornos mentais ocupam os primeiros lugares nas estatísticas em torno dos motivos de afastamentos do trabalho (Machado, Soratto & Codo, 2010).

Diante das transformações do ambiente e das relações de trabalho, modificou-se também o perfil de morbidade dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, as doenças ocupacionais, com destaque para o adoecimento mental (Cordeiro, Mattos, Cardoso, Santos, & Araújo, 2016). Os Transtornos Mentais e Comportamentais - TMC decorrentes de situações do processo do trabalho são uma preocupação crescente para a saúde do trabalhador (Landsbergis, Grzywacz, & LaMontagne, 2014). Dentre os TMC, os transtornos de ansiedade são aqueles em que as características da ansiedade são desproporcionais em relação ao estímulo, interferindo negativamente na qualidade de vida (Guimarães et al., 2015).

Neste panorama, a consciência com a saúde mental é imprescindível para o profissional, visto que a presença de profissionais com transtornos mentais atuantes no mercado de trabalho gera prejuízos não só para sua saúde física e mental, mas também para as empresas na qual estão inseridos, pois a figura desse profissional demandaria gastos dispendiosos de seus contratantes (Randow, Tuler & Oliveira, 2021). O que corrobora aos achados do presente estudo, visto que a ansiedade-traço e a ansiedade-estado correlacionam negativamente com o engajamento profissional.

## 5 CONCLUSÃO

Os profissionais da contabilidade vivem em um contexto de muita responsabilidade e em constante adaptação às mudanças advindas de alterações de legislação e atualizações. Frente a isso, ser engajado na profissão e lidar com a ansiedade requerem atenção. Diante disso, neste estudo questionou-se: qual a relação entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho em profissionais da Contabilidade? Para isso foi aplicado um questionário a profissionais de contabilidade do Brasil, contemplando escalas validadas sobre ansiedade e engajamento.

Isto posto, para responder o problema de pesquisa levantado, inicialmente descreveu-se o perfil dos profissionais de contabilidade pesquisados. De modo geral, a amostra pesquisada é composta por mulheres, solteiras, com mais de 16 e menos de 30 anos, que cursou ou está cursando a graduação em Ciências Contábeis. Quanto à função, contador e auxiliar foram as mais citadas. O estudo também destaca que os pesquisados seguiram a escolha da carreira por motivação do mercado de trabalho e admiração. Além disso, demonstra que os respondentes

são experientes nos cargos que ocupam, atuando há mais de 10 anos na profissão e em sua maioria, consideram-se satisfeitos a profissão escolhida.

Em seguida, as variáveis e os constructos da ansiedade enquanto estado (que reflete uma reação transitória) e traço (refere-se a um aspecto mais permanente) dos profissionais foram identificados. Constatou-se que os trabalhadores da área contábil se consideram ansiosos. A média dos constructos evidenciou pontuações moderadas, tanto para a ansiedade-estado, quanto para a traço. Cabe destacar que a ansiedade-traço obteve maior média de pontuação, demonstrando que os profissionais apresentam mais sintomas de ansiedade de modo duradouro, contínuo, frente aos sintomas transitórios. No entanto, verificou-se que não há diferença significativa entre as ansiedades traço e estado.

Para o engajamento, a dimensão dedicação obteve maior média de pontuação, demonstrando que esses profissionais se sentem orgulhosos do trabalho que realizam, o consideram cheio de significado e propósito. A dimensão absorção também apresentou razão alta, revelando que os profissionais ficam concentrados e sentem-se felizes quando estão intensamente envolvidos com o trabalho. A menor pontuação ocorreu na dimensão vigor, ainda sendo considerada em razão moderada, evidenciando que os profissionais contábeis são persistentes e conseguem se adaptar facilmente às adversidades no trabalho, assim como, se mantêm trabalhando por períodos longos. Esses resultados demonstram que frequentemente esses profissionais sentem-se vigorados, dedicados e concentrados no exercício do seu trabalho na área contábil. Tendo em vista os resultados auferidos, constata-se que os profissionais contábeis são engajados no seu trabalho.

Na sequência, realizou-se a correlação entre as dimensões das escalas de ansiedade com engajamento no trabalho dos profissionais da área contábil. Neste sentido, a correlação demonstrou que existe associação forte entre as dimensões de ansiedade (traço e estado), o que é suportado pela literatura. Além disso, as três dimensões, dedicação, vigor e absorção estão fortemente relacionadas entre si, logo, quando o profissional da contabilidade é dedicado, também tende a ser vigoroso e concentrado no trabalho.

Para as associações entre as escalas, auferiu-se correlações significativas e negativas para todas as dimensões. Correlações moderadas (Vigor e Dedicação) e fraca (Absorção) foram verificadas para a dimensão de ansiedade-estado, demonstrando que o profissional de contabilidade que apresenta maiores níveis de ansiedade-estado tende a ser menos engajado no trabalho. Bem como, apurou-se associações: forte (Vigor), moderada (Dedicação) e fraca (Absorção), com a dimensão de ansiedade-traço, o que denota que os profissionais que apresentam maiores níveis de ansiedade-traço tendem a ser menos engajados em seu trabalho. Assim, as hipóteses estabelecidas foram suportadas e concluiu-se que para a amostra pesquisada há uma relação negativa entre os sintomas de ansiedade e as dimensões de engajamento no trabalho.

Este estudo apresenta contribuições práticas, teóricas e sociais, visto que não foi possível identificar nenhum estudo que contemplasse concomitantemente as duas temáticas aqui pesquisadas, ansiedade e engajamento junto à área contábil, o que reforça o caráter original da pesquisa. Apresenta contribuições científicas para instituições de ensino, órgãos de classe e empresas do setor, a respeito da definição e conhecimento do perfil e comportamento dos profissionais de contabilidade. Para a sociedade, este trabalho apresenta contribuições no sentido de demonstrar os sintomas da ansiedade e os níveis de engajamento no trabalho, principalmente em um período de pandemia, o que pode auxiliar os gestores e representantes de classe quanto

às medidas a serem tomadas, principalmente voltadas ao bem-estar e saúde dos profissionais da contabilidade.

Como limitações da pesquisa cita-se a adoção de questionário que, de certo ponto, restringe a validade dos resultados, pois pode haver outras variáveis que contribuem para a verificação das dimensões de ansiedade, bem como, outras variáveis que determinam o engajamento no trabalho, que não foram consideradas. Outro limitador refere-se à escassez de estudos e conceitos voltados ao engajamento, principalmente na área contábil, e uma escassez ainda maior para as pesquisas voltadas à ansiedade em profissionais dessa relevante área da sociedade. Por fim, relata-se a dificuldade de estimar com fidedignidade o tamanho da população de profissionais da área de contabilidade, quais sejam, contadores, assistentes, auxiliares, auditores, peritos, estagiários, trainees, dentre outros atuantes no Brasil.

Isto posto, os resultados encontrados, embora específicos de profissionais de contabilidade brasileiros, podem ser analisados, comparados e inspirar novas pesquisas em outros países, que venham a contribuir e incentivar o desenvolvimento de estudos voltados ao comportamento e à saúde mental do profissional contábil. Para futuras pesquisas, ainda, sugere-se a adoção de diferentes meios para coleta de dados, como a realização de entrevistas em profundidade com esses profissionais, bem como, a consideração de variáveis distintas para análise, aspectos voltados à cultura ou à formação profissional, por exemplo. O aprofundamento teórico dos constructos de ansiedade e engajamento no trabalho são motivados na área contábil tendo em vista sua tamanha importância. Por fim, futuros estudos podem replicar a presente pesquisa, assim como, segregar os profissionais da área por regiões nacionais ou por função exercida.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, L. H. S. G., & Gorenstein, C. (1998). Aspectos gerais das escalas de avaliação de ansiedade. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(1): 179-290.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: Na emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work e Stress*, 22(3), 187-200.
- Biaggio, A. M. B., & Natalício, L. (1979). *Manual para o Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE)*, Centro Editor de Psicologia Aplicada - CEPA, Rio de Janeiro, 1979.
- Castro, B. L. G., Oliveira, J. B. B., Morais, L. Q., & Gai, M. J. P. (2020). Covid-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3): 1-5. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>
- Coelho, W. E., & Nascimento, E. M. (2020). A ansiedade dos mestrandos e doutorandos em Contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 14, e172020. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2020.172020>
- Cordeiro, T. M. S. C., Mattos, A. I. S., Cardoso, M. C. B., Santos, K. O. B., & Araújo, T. M. (2016). Notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre trabalhadores na Bahia: estudo descritivo, 2007-2012. *Epidemiol. Serv. Saúde*, 25(2): 363-373, abr-jun.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 2a. ed. São Paulo: Cortez.

- Dejours, C. (1992). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J.-F. Chanlat (Ed.), *O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas* (p. 150-173). São Paulo, SP: Atlas.
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4): 140-162. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v8i4.396>
- Fioravanti A. C. M., Santos, L. F., Maissonette, S., Cruz, A. P. M., & Fernandez J. L. (2006). Avaliação da estrutura fatorial da escala de Ansiedade-traço do IDATE. *Avaliação Psicológica*, 5(2): 217-224.
- Gressler, L. A. (2007). *Introdução à pesquisa: projetos e relatórios*. 3a. ed. São Paulo: Loyola.
- Guimarães, A. M. V., Silva Neto, A. C. da, Vilar, A. T. S., Almeida, B. G. da C., Fermoseli, A. F. de O., & Albuquerque, C. M. F. de. (2015). Transtornos de ansiedade: um estudo de prevalência sobre as fobias específicas e a importância da ajuda psicológica. *Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT - ALAGOAS*, 3(1): 115-128. Recuperado de <https://periodicos.set.edu.br/fitsbiosauade/article/view/2611>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tathan, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Tradução A. Sant'Anna. 6a. ed. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hernandes, A. (2011). *O estresse e o profissional da contabilidade*. João Pessoa. <https://administradores.com.br/artigos/o-estresse-e-oprofissional-da-contabilidade>
- Hulley, S. B., Cummings S. R., Browner, W. S., Grady, D., Hearst, N., & Newman, T. B. (2003). *Delineando a pesquisa clínica: uma abordagem epidemiológica*. 2a. ed. Porto Alegre: Editora Artmed.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Krüger, C., Santos, R. M. dos, & Lopes, L. F. D. (2021). O profissional de auditoria: comportamento planejado e engajamento no trabalho. *Revista de Gestão Estratégica de Organizações*, 10(1), 117-139. <https://doi.org/10.31512/gesto.v10i1.538>
- Landsbergis P. A., Grzywacz J. G., & LaMontagne A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *Am J Ind Med.*, 57(5): 495-515. DOI: 10.1002/ajim.22126
- Linn, A. C. M., & Treter, J. (2017). *Saúde Emocional do Profissional Contábil: Mitos ou Verdades?* Cruz Alta. [https://home.unicruz.edu.br/wpcontent/uploads/2017/12/Sa\\_de-Emocional-do-Profissional-Cont\\_bil-Mitos-ouVerdades.pdf](https://home.unicruz.edu.br/wpcontent/uploads/2017/12/Sa_de-Emocional-do-Profissional-Cont_bil-Mitos-ouVerdades.pdf)
- Lopes, D. D. (2018). *Comprometimento e entrenchamento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos do IFFAR - Campus Alegrete*. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, UPF, Passo Fundo, RS.
- Lopes, L. F. D (2016). *Métodos quantitativos*. 1a. ed. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria.
- Lucena, W. G. L., Fernandes, M. S. A., & Silva, J. D. G. (2011). A Contabilidade Comportamental e os Efeitos Cognitivos no Processo Decisório: uma Amostra com Operadores da Contabilidade. *Revista Universo Contábil*, 7(3): 41-58. <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.20117>
- Machado, J., Soratto, L., & Codo, W. (2010). *Saúde e trabalho no Brasil, uma revolução silenciosa: o NTEP e a previdência social*. Petrópolis: Vozes.
- Marques, J. R. (2013). *Coaching e Carreira: Técnicas poderosas, resultados extraordinários*. 1a. ed. Goiânia: Editora IBC.
- Moraes, C. Z., Martelo, M. R., & Nogueira, M. L. (2013). Qualidade de vida no trabalho: análise de um escritório de contabilidade. *Revista Estudos*, 40(1): 79-93. <http://dx.doi.org/10.18224/est.v40i1.2695>
- Motta, P. R. (2012). Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Rio de Janeiro, RJ, 11(2-3), 22-37.
- Nabuco, G., Oliveira, M. H. P. P., & Afonso, M. P. D. (2020). O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental: qual é o papel da Atenção Primária à Saúde? *Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade*, 15(42): 1-15. [https://doi.org/10.5712/rbmfc15\(42\)2532](https://doi.org/10.5712/rbmfc15(42)2532)
- Neiva, J. F. O. (2010). Estabelecimento de metas e ansiedade traço na aquisição de habilidades motoras. Dissertação de Mestrado, Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/D.39.2010.tde-08122010-075939

- Nolli, J. G., Mazzioni, S., & Magro, C. B. (2018). Percepção de estudantes e egressos de ciências contábeis sobre a adesão das empresas brasileiras às IFRS. *Ambiente Contábil*, 10(2): 228-247.
- Oliveira, G. F., Pereira, T. N., Carreiro, D. L., Coutinho, W. L. M., & Coutinho, L. T. M. (2017). Existe relação entre transtorno de ansiedade e trabalho entre estudantes de psicologia? *Revista Laborativa*, 6(especial): 27-42.
- Passoni, M. D., Correia, G. B., & Borçato, E. C. (2018). Características qualitativas das demonstrações contábeis à luz da nova estrutura conceitual: um estudo de caso. *Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR*, Umuarama, v. 19(2): 257-272, jul./dez. <https://core.ac.uk/download/pdf/235579508.pdf>
- Peres, R. S., Medeiros, L. R. R. de, Bernardo, L. B., Santos, A. E. T. dos; Cristina, L. C., & Silva, A. J. F. (2016). Fatores de pressão no trabalho de contadores que atuam em escritórios de contabilidade na cidade de Belo Horizonte - MG. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, 5(9).
- Preziosi, A. G. (2021). *A influência da sustentabilidade no engajamento da geração Z no trabalho*. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão para Competitividade) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.
- Randow, G. L. F. V., Tuler L. C. M., & Oliveira, R. T. S. A. (2021). Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências. *Noite Acadêmica*, 1(16): 1-15.
- Ribeiro, H. K. P., Santos, J. D. M., Silva, M. G., Mederio, F. D. A., & Fernandes, M. A. (2019). Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *RBSO - Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44(1): 1-8. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>
- Sahu, P. (2020). Closure of universities due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): impact on education and mental health of students and academic staff. *Cureus*, 12(4). doi:10.7759/cureus.7541
- Santos, A. C. R. C. dos, Castro, R. C. M. L. de, & Vogel, D. (2018). Ansiedade nas organizações e no ambiente universitário: como minimizar um dos males do século? *Revista Científica UMC*, Edição Especial PIBIC: 1-4. <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/viewFile/421/313>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1): 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4): 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *What is engagement? Employee engagement in theory and practice*. UK: Routledge.
- Silva, A. A. V. R. da. (2020). *A relação entre trabalho e saúde mental do profissional contábil paraibano*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade Federal da Paraíba, 47 p.
- Sintema, E. J. (2020). Effect of COVID-19 on the performance of grade 12 students: Implications for STEM education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7): 1851. <https://doi.org/10.29333/ejmste/7893>
- Souza, F. F., Kachenski, R. B., & Costa, F. (2021). Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20(1): 3138. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213138>
- Spielberger, C. D. (1972). *Anxiety: Current trends in theory and research: I*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-657401-2.50008-3>
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *Manual para o inventário de ansiedade traço-estado*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Twenge, J. M. (2000). The age of anxiety? Birth cohort change in anxiety and neuroticism, 1952-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1): 1007-1021. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.79.6.1007>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2): 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Veiga, D. V. A., & Torga, E. M. M. (2020). Engajamento no trabalho e suas contribuições para a produtividade em uma empresa de varejo mineira. *Anais do Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - EGEPE*, Belo Horizonte, MG, 9. Doi: 10.14211/xi-egepe-118009

Zonatto, V. C. da S., Lunardi, M., Degenhart, L., & Gonçalves, B. da S. (2021). Efeitos das vivências de prazer e sofrimento patogênico no trabalho de profissionais da área de contabilidade. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19(18): 270-289. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.70971>