

O stress e a intenção de abandono da profissão e do emprego entre os Técnicos Oficiais de Contas

Maria Cristina Pinto Custódio da Silva Oliveira

Dissertação de Mestrado em Contabilidade

Orientada por:

Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença

U. PORTO

FEP FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DO PORTO

2009

Nota biográfica

Maria Cristina Pinto Custódio da Silva Oliveira nasceu no dia 24 de Maio de 1974 no Porto.

Frequentou o ensino básico, preparatório e unificado no Externato Camões, em Rio Tinto e o ensino secundário na Escola Secundária António Nobre, no Porto, tendo terminado no ano de 1992.

Licenciou-se em Economia, na Universidade Lusíada do Porto, em 1999, com média final de 12 (doze) valores.

Realizou um Curso de Especialização em Engenharia Industrial – Área de Avaliação e Gestão de Projectos e da Inovação, em 2003, na Universidade do Minho, com média final de 14 (catorze) valores.

Mestranda em Contabilidade na Faculdade de Economia do Porto desde Outubro de 2005, com média curricular de 14 (catorze) valores, tendo dado início à elaboração da presente dissertação em Abril de 2006 com vista à obtenção do grau de Mestre.

De Março de 2000 a Setembro de 2001, foi Técnica de Verificação Documental e Contabilística de Projectos de Investimento, no Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI). De Janeiro de 2002 a Dezembro de 2005, foi Técnica Oficial de Contas no “Gabinete de Contabilidade J. Silva Oliveira”, tendo passado a exercer a actividade por conta própria desde Janeiro de 2006.

Desde Abril de 2002 que exerce a actividade de Formadora, no âmbito da formação profissional, nas áreas da Economia/Gestão e Contabilidade.

Agradecimentos

À minha Orientadora, Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença pelo profissionalismo e pela sensibilidade que a caracteriza enquanto ser humano. A sua competência académica e científica, o interesse que sempre demonstrou e apoio que prestou foram essenciais para a conclusão deste projecto.

Aos restantes Professores cuja experiência e conhecimento foram especialmente importantes ao longo do meu percurso académico.

Aos colegas do mestrado, companheiros de angústia e de momentos bem passados.

À Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, em especial ao seu Presidente, António Domingues de Azevedo, por ter possibilitado a distribuição dos inquéritos aquando das sessões de formação promovidas pela Câmara.

A todos os Técnicos Oficiais de Contas inquiridos que dispensaram um pouco do seu precioso tempo para participar neste estudo.

Aos meus familiares pelo seu apoio incondicional em todos os momentos da minha vida.

Resumo

A literatura revela que o stress pode ter consequências negativas na vida dos profissionais e nas organizações para as quais exercem funções, nomeadamente as intenções de abandono da instituição empregadora e da profissão. Observa-se também a existência de diferenças entre géneros relativamente às fontes de stress e à intenção de abandono da instituição empregadora/profissão. Este estudo avalia a existência de diferenças entre géneros nos Técnicos Oficiais de Contas (TOCs) (i) nas classes de stressores identificadas na literatura (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) e (ii) nas intenções de abandono da profissão e do emprego. O estudo investiga também as (iii) relações entre os referidos stressores e as intenções de abandono (instituição empregadora e profissão de TOC); (iv) o papel preditor das classes de stressores na intenção de abandono da instituição empregadora e; (v) na intenção de abandono da profissão de TOC. Com base numa amostra de 269 TOCs, foi possível verificar que os resultados mostram a inexistência de diferenças de género no que se refere a todas as classes de stressores e à intenção de abandono da profissão de TOC. Em relação à intenção de abandonar a instituição empregadora, o estudo revela que as mulheres apresentavam níveis significativamente superiores aos dos homens. Por outro lado, a intenção de abandonar a instituição empregadora é explicada pelo conjunto das classes de stressores, sendo o “stress de papel” o melhor preditor. No que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC, a investigação mostra que apenas as variáveis “stress de papel” e “conflito casa/trabalho” têm uma contribuição significativa. Em termos de conclusão, os dados obtidos mostram a pertinência da análise das fontes de stress para a compreensão do fenómeno das intenções de abandono da instituição empregadora e da profissão de TOC, o que tem implicações importantes para a gestão.

Palavras-chave: Stress, Stressores, Intenção de Abandono, Técnico Oficial de Contas (TOC), Género

Abstract

Prior research addressed to stress has found that it can have deleterious effects on the life of professionals and on organizations to which they work, such as firm/profession turnover intentions. It also has found gender-related differences regarding sources of stress and turnover from firm/profession. The purpose of this study was: i) To assess the gender-related differences on stressors variables (role stress, time demands, career concerns, responsibility for people and conflict between work and home life) and on ii) turnover intentions from firm and profession; iii) To describe associations between stressors and firm and profession turnover intentions; iv) To examine the predictor role of stressors on firm turnover intention and v) on profession turnover intention. Based on a survey data from 269 Portuguese accountants, results suggest that there are no gender-related differences on stressors and on profession turnover intentions. Regarding to firm turnover intention, female accountants experience significantly higher levels than their male counterparts. Firm turnover intention is explained by all stressors, being “role stress” the best predictor of firm turnover intention. Concerning to profession turnover intention only “role stress” and “conflict between work and home life” have a significantly predictive role. In conclusion, the analysis of sources of stress is pertinent to understand the firm/profession turnover intentions and has management implications.

Keywords: Stress, Stressors, Turnover Intention, Accountant, Gender

Índice geral

Nota biográfica	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice de figuras.....	ix
Índice de quadros	x
Índice de gráficos.....	xiii
Índice de anexos.....	xiv
Lista de abreviaturas	xv
Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento teórico	7
1. Definição de stress e stress ocupacional	7
2. Modelos explicativos de stress	8
2.1. Modelo de luta ou fuga	8
2.2. Modelo geral da adaptação	9
2.3. Modelo dos acontecimentos de vida	10
2.4. Modelo transaccional de stress	11
2.5. Aplicação dos modelos explicativos do stress ao contexto profissional	12
3. Fontes de stress	14
3.1. Fontes de stress em contexto profissional.....	14
3.1.1. Diferenças de género	16
3.2. Fontes de stress no exercício de profissões no contexto da contabilidade	17
3.2.1. Diferenças de género	19
4. Efeitos do stress	19
4.1. A nível individual	20
4.2. A nível organizacional.....	21
5. Intenção de abandono da profissão/emprego actual no exercício de profissões no contexto da contabilidade	22

5.1. Variáveis associadas à intenção de abandono e ao abandono	22
5.2. Diferenças de género na intenção de abandono	24
6. Factores psicossociais moderadores do impacto do stress.....	25
7. Métodos de avaliação do stress.....	27
7.1. Medidas de activação fisiológica.....	27
7.2. Medidas de auto-relato.....	28
8. Estratégias para lidar com o stress	29
9. Objectivos de investigação e fundamentação das hipóteses	32
9.1. Objectivos gerais e específicos	32
9.2. Fundamentação das hipóteses	34
Capítulo II – Trabalho empírico	39
1. Metodologia	39
1.1. Amostra e processo de recolha de dados	39
1.2. Inquérito.....	40
1.2.1. Descrição da estrutura do instrumento utilizado.....	41
1.2.1.1. Parte 1 - Variáveis sociodemográficas e profissionais	41
1.2.1.2. Parte 2 - Variáveis de avaliação dos stressores.....	42
1.2.1.3. Parte 3 - Variáveis sobre a intenção de abandono da profissão/emprego actual	46
1.2. Análise de dados: o tratamento estatístico	48
Capítulo III – Apresentação e discussão de resultados	50
1. Apresentação de resultados.....	50
1.1. Processo de preparação do instrumento à população alvo.....	50
1.2. Caracterização descritiva da amostra.....	51
1.2.1. Variáveis sociodemográficas	52
1.2.2. Variáveis psicossociais	57
1.2.2.1. Classes de stressores	57
1.2.2.2. Intenção de abandonar a instituição empregadora/profissão de TOC	57
1.3. Estudo de diferenças nas variáveis psicossociais	58
1.3.1. Classes de stressores	61

1.3.1.1. Efeito do género.....	61
1.3.1.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas	62
1.3.1.3. Efeito de variáveis sociodemográficas	66
1.3.2. Intenção de abandonar a instituição empregadora	67
1.3.2.1. Efeito do género.....	67
1.3.2.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas	68
1.3.2.3. Efeito de variáveis sociodemográficas	70
1.3.3. Intenção de abandonar a profissão de TOC	76
1.3.3.1. Efeito do género.....	76
1.3.3.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas	77
1.3.3.3. Efeito de variáveis sociodemográficas	77
1.4. Associações entre variáveis psicossociais	78
1.5. Análises de regressão.....	79
1.5.1. O impacto dos stressores na intenção de abandonar a instituição empregadora	80
1.5.2. O impacto dos stressores na intenção de abandonar a profissão de TOC.....	81
2. Discussão de resultados	82
3. Limitações do estudo	88
4. Pistas para investigação futura.....	89
5. Implicações práticas.....	90
Conclusão.....	92
Bibliografia	94
Anexos	i
Questionário.....	iii

Índice de figuras

Figura 1: Representação esquemática das associações entre variáveis	38
Figura 2: Representação esquemática das associações entre variáveis	88

Índice de quadros

Quadro 1: Consistência interna das subescalas.....	51
Quadro 2: Distribuição dos participantes por género	52
Quadro 3 : Distribuição dos participantes por estado civil.....	52
Quadro 4: Distribuição dos participantes em função do número de filhos.....	53
Quadro 5: Distribuição dos participantes em função da idade dos filhos.....	53
Quadro 6: Distribuição dos participantes por habilitações literárias	54
Quadro 7: Distribuição dos participantes em função da situação profissional do cônjuge ..	54
Quadro 8: Distribuição dos participantes em função do vínculo contratual actual	55
Quadro 9: Distribuição dos participantes em função da caracterização jurídica da empresa	55
Quadro 10: Distribuição dos participantes em função do distrito onde exerce a actividade profissional.....	56
Quadro 11: Valores médios das classes de stressores em estudo	57
Quadro 12: Valores médios das variáveis de intenção de abandono (instituição empregadora e abandono da profissão)	58
Quadro 13: Diferenças entre géneros no que se refere às classes de stressores	62
Quadro 14: Efeito interactivo na variável “Stress de Papel” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	63
Quadro 15: Efeito interactivo na variável “Exigências temporais” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	63
Quadro 16: Efeito interactivo na variável “Preocupações com a carreira” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações	

literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	64
Quadro 17: Efeito interactivo na variável “Responsabilidade pelas pessoas” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	64
Quadro 18: Efeito interactivo na variável “Conflito trabalho- casa” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	66
Quadro 19: Diferenças nas classes de stressores em função das variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	67
Quadro 20: Diferenças entre géneros no que se refere à intenção de abandono da instituição empregadora.....	68
Quadro 21: Efeito interactivo na variável “Intenção de abandono da instituição empregadora” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	68
Quadro 22: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora por faixas etárias	70
Quadro 23: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora por estado civil	71
Quadro 24: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do número de filhos	71
Quadro 25: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função das habilitações literárias	72
Quadro 26: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do tempo de permanência na profissão de TOC	73

Quadro 27: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	73
Quadro 28: Diferenças entre géneros no que se refere à idade, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha	74
Quadro 29: Distribuição de género por estado civil	75
Quadro 30: Distribuição de género por habilitações literárias	75
Quadro 31: Distribuição de género por número de filhos	76
Quadro 32: Diferenças entre géneros no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC.....	76
Quadro 33: Efeito interactivo na variável “Intenção de abandono da profissão de TOC” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	77
Quadro 34: Diferenças na intenção de abandono da profissão de TOC em função das variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente	78
Quadro 35: Correlações entre classes de stressores e intenção de abandono da instituição empregadora/profissão de TOC	79
Quadro 36: Preditores da intenção de abandono da instituição empregadora	81
Quadro 37: Preditores da intenção de abandono da profissão de TOC	81

Índice de gráficos

Gráfico 1: Efeito interactivo do género e habilitações literárias na variável “Responsabilidade pelas pessoas”	65
Gráfico 2: Efeito interactivo do género e estado civil na variável “Intenção de abandono da instituição empregadora	69

Índice de anexos

Anexo 1: Questionário ii

Lista de abreviaturas

AESST	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
AICPA	American Institute of Certified Public Accountants
AIS	American Institute of Stress
CEEP	European Centre of Enterprises With Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CPA	Certified Public Accountants
CTOC	Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas
EAP	Employee Assistance Program
ETUC	European Trade Union Confederation
FEMCVT	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
IDEFF	Instituto de Direito Económico Financeiro e Fiscal
MC	Marlin Company
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
TOC	Técnico Oficial de Contas
TRA	Tax Reform Act
WHO	World Health Organization
UE	União Europeia
UEAPME	European Association of Craft Small and Medium – Sized Enterprises
UNICE	Union of Industrial and Employers’ Confederation of Europe

Introdução

Este trabalho, realizado no âmbito da dissertação de Mestrado em Contabilidade da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, debruça-se sobre a temática do *stress* no exercício da profissão de Técnico Oficial de Contas (TOC).

Ao longo dos últimos anos têm-se verificado diversas alterações na natureza e no conteúdo do trabalho que contribuíram para o aparecimento de novos riscos psicossociais, entre os quais o stress ocupacional. De entre as referidas alterações destaca-se o aparecimento de novas tecnologias e técnicas de produção e de gestão, novos conteúdos do trabalho, flexibilidade no trabalho, aumento do sector dos serviços, envelhecimento da população activa, aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, globalização da economia, alterações das características dos espaços de trabalho, entre outras.

A pertinência de um estudo sobre o stress ocupacional prende-se com o facto do stress poder ter um efeito negativo na saúde do indivíduo e na sua *performance* em contexto organizacional. No que diz respeito à saúde, as consequências do stress podem revestir a forma de problemas comportamentais, psicológicos e/ou psiquiátricos ou médicos (Quick *et al.* 1986). São exemplos de problemas comportamentais o aumento do consumo de tabaco, a ingestão exagerada de bebidas alcoólicas, o consumo de drogas, a propensão para acidentes e atitudes violentas. Entre os problemas de natureza psicológica e/ou psiquiátrica são de referir os problemas com a família, os distúrbios do sono, disfunções sexuais, depressão e o burnout. No âmbito dos problemas médicos salientam-se as cefaleias, problemas gastrointestinais, lombalgias, fadiga generalizada, doenças coronárias, cancro, cirroses, apoplexia, acidentes, doenças pulmonares obstrutivas crónicas, pneumonia, gripe e diabetes (*ibidem*). Em termos organizacionais, o stress pode produzir efeitos negativos, tais como o absentismo, baixa produtividade, falta de satisfação no trabalho e elevado abandono do emprego (Sanders e Fulks, 1995). Estudos estatísticos divulgados por instituições como a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2005) e o American Institute of Stress (AIS, 2001) sugerem que o stress relacionado com o trabalho

continua a contribuir seriamente para o aparecimento de doenças e de custos sociais elevados, tratando-se de um problema generalizado em grande parte dos estados europeus. Um estudo realizado nos vinte e sete estados membros da União Europeia, em 2007, dá-nos conta da grandeza do problema: 22,3% dos inquiridos referem sofrer de stress (Parent-Thirion *et al.*, 2007). Os dados individuais dos estados membros indicam que na Áustria 1,2 milhões de trabalhadores referem sofrer com o stress relacionado com o trabalho associado à pressão temporal; na Dinamarca, 8% dos trabalhadores referem encontrar-se muitas vezes emocionalmente exaustos; na Alemanha, 98% dos trabalhadores consideram que o stress no trabalho tem crescido nos últimos anos e 85% reconhecem trabalhar mais horas do que anteriormente; na Espanha, 32% dos trabalhadores descrevem o seu trabalho como stressante; na Suécia, 9 em 10 trabalhadores “colarinhos brancos” referem trabalhar contra o relógio nas suas tarefas diárias e 40% prescindem dos intervalos para almoço.

Relativamente, aos custos do stress no trabalho e dos problemas de saúde mental a ele associados nos quinze estados membros, em 2004, estima-se que se situem, em média, entre os 3% e os 4% do Produto Nacional Bruto, correspondendo a 265 biliões de euros anuais. Já os custos do stress no trabalho para as empresas e para os Estados, considerados isoladamente, rondam os 2 biliões de euros, para além do preço da baixa produtividade, elevado abandono do emprego e diminuição da capacidade para inovar (WHO, 2005).

No Reino Unido em 2000, um em cada cinco trabalhadores estava extremamente ou muito stressado como resultado de factores ocupacionais. As doenças relacionadas com o stress são responsáveis pela perda de 6,5 milhões de dias de trabalho em cada ano, custando aos empregadores cerca de 571 milhões de euros e à sociedade como um todo cerca de 5,7 biliões de euros. Na Suécia, em 1999, 14% dos 15 000 trabalhadores com doenças de longa duração deixaram o emprego considerando que o motivo era o stress, o que acarretou um custo total para o Estado de 2,7 biliões de euros. Nos Países Baixos em 1998, as doenças mentais eram a principal causa de incapacidade (32%) e o custo das doenças psicológicas relacionadas com o trabalho estava estimado em 2,26 milhões de euros por ano (WHO, 2005). Dados relativos aos trabalhadores norte-americanos revelam uma situação igualmente preocupante. Em 2001, 82% dos trabalhadores referiam, que se sentiam stressados no trabalho: 6% extremamente stressados, 12% consideravelmente, 34%

mediamente e 30% um pouco. Os factores apontados como causadores de mais stress são: o trabalho (28%), a família (21%), o trabalho e família de igual modo (42%) e só 2 % dizem nunca se sentirem stressados (Marlin Company - MC e AIS, 2001). Acresce que 40% do abandono do emprego se deve ao stress e o custo com a substituição de um trabalhador situa-se, em média, entre os \$3,000 e \$13,000; entre 60% a 80% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o stress (AIS, 2008).

Da consciencialização das implicações destas novas realidades surge a necessidade da prevenção dos riscos psicossociais por parte de organismos internacionais de relevo como a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), de instituições europeias como a União Europeia (UE), a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (FEMCVT) e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), de organizações profissionais como a *European Trade Union Confederation* (ETUC), *Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe* (UNICE), *European Association of Craft Small and Medium – Sized Enterprises* (UEAPME) e o *European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest* (CEEP) e de alguns países, através do domínio legislativo (Coelho, 2008).

No domínio da contabilidade, o *American Institute of Certified Public Accounting*¹ (AICPA), desde meados da década de 80, que reconhece o stress como um dos problemas que afecta os *Certified Public Accountants*² (CPAs). Cluskey e Vaux (1997) verificaram, junto de profissionais de contabilidade, que os stressores do trabalho (condições de papel, características do trabalho, relações no trabalho e progresso na carreira) estão associados com a intenção de mudar de emprego. Mais especificamente, em períodos com maior carga de trabalho, as correlações entre os stressores e a intenção de abandono do emprego são

¹ O *American Institute of Certified Public Accounting* é uma organização profissional norte americana, cuja missão é proporcionar aos seus membros (*Certified Public Accountants*) recursos e informação que lhes permitam prestar serviços com elevados padrões de qualidade ao público, bem como aos empregadores e clientes.

² *Certified Public Accountant* é um título estatutário dos Estados Unidos da América atribuído àqueles que obtiveram aprovação no *Uniform Certified Public Accountant Examination* e que reúnem as exigências educacionais e de experiência, que variam de estado para estado, para a obterem a certificação.

todas significativas; já em períodos com menor carga de trabalho, as correlações entre os stressores e a intenção de abandono do emprego são todas significativas, à excepção da correlação entre as relações no trabalho e a intenção de abandono do emprego. Collins (1993) centrou-se na relação entre o stress e o abandono do emprego, atendendo ao efeito que o género exerce nessa relação no exercício da profissão de *public accounting*. Da análise dos resultados dos estudos que efectuou, concluiu que dos 15% que abandonaram a profissão de *public accounting*, a percentagem de saídas das mulheres foi substancialmente mais alta do que a dos homens. Aliás, é de notar que em 1986, cerca de 50% de graduados em contabilidade nos EUA eram mulheres, tendo atingido os 56% em 2004. Contudo, apesar de constituírem o grupo maioritário dos novos elementos na profissão da contabilidade, as mulheres não progrediram à taxa dos seus colegas masculinos (Almer, 2004). Em 1989, apenas 4,1% dos *partner* (indivíduos numa posição hierárquica superior) das maiores empresas do país eram mulheres, tendo tido um aumento pouco significativo, para 4,9% em 1992 (Dwyer, 1994). Em 1998, essa percentagem era de 6,9% (Brazelton, 1998; cit in Lecky, 1998). Lecky (1998) mostra que a totalidade das mulheres *partners* que deixou a profissão de *public accounting* fê-lo por causa do stress. Face a estas constatações foi criado o *Upward Mobility of Women Special Committee* incumbido de recomendar estratégias que permitissem encorajar a progressão das mulheres *public accounting*. Uma dessas estratégias consistiu no apelo à realização de investigação no âmbito do stress e da progressão da carreira das mulheres *Certified Public Accountants* (CPAs) (Borgia, 1989; Collins, 1993). Foram conduzidos estudos sobre questões que afectam as mulheres no local de trabalho (D'Angelo, 1994), tendo-se tornado elementos-chave dos programas correntes questões como as dos horários flexíveis e saídas por faltas (Dwyer, 1994). Desde 1993, o *AICPA Work/Life* e o *Women's Initiatives Executive Committee* têm levado a cabo pesquisas longitudinais para seguir as tendências na profissão da contabilidade relativa às políticas na progressão das mulheres, desenvolvimento da liderança, e eficiência nas áreas do trabalho e da família (Almer, 2004). Já em 2004, conduziram um estudo cujo objectivo era determinar a viabilidade, a eficácia e a aceitação dos programas cujo objectivo é facilitar o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho (ex: flexibilidade horária; trabalho a tempo parcial; possibilidade de dividir um posto trabalho a tempo inteiro entre duas

peçoas, repartindo os benefícios e responsabilidades dessa posição; possibilidade de trabalhar em casa; horário especial de verão e possibilidade de trabalhar a partir de qualquer local através das tecnologias comunicacionais) (Baldiga, 2004). Os profissionais de contabilidade expressaram elevados níveis de interesse sobre a questão do equilíbrio Vida/Trabalho (87% das mulheres e 78% dos homens). Os números atingiram valores mais elevados entre pais com crianças (91% das mulheres e 83% dos homens *public accountants* expressou grande preocupação). Os participantes neste estudo deixaram claro que as organizações para se tornarem bem sucedidas deverão, entre outros aspectos, estabelecer soluções de trabalho flexíveis e percursos de carreira alternativos com o intuito de melhorar as taxas de retenção dos trabalhadores (Baldiga, 2004). É de reparar que as taxas de abandono do emprego das mulheres são aproximadamente as mesmas, se não mais baixas, do que as dos homens, o que se poderá dever ao facto de 2/3 das empresas oferecerem na actualidade flexibilidade ou a possibilidade de trabalhar a *part-time* (Almer, 2004). Paulette Gerkovich (AICPA, 2003) refere que 76% dos gerentes e 81% empregados consideram que a flexibilização do trabalho teve efeitos positivos na retenção. Além disso, 98% de profissionais a *part-time* e 78 % de profissionais a *full-time* acham que essa flexibilização ajuda o empregador a reter os trabalhadores mais produtivos (AICPA, 2003).

Todas as iniciativas e os estudos desenvolvidos dão-nos conta da importância crescente que tem sido atribuída à temática dos riscos psicossociais, dentro dos quais o stress ocupacional se engloba e nomeadamente no contexto da contabilidade. As novas características do trabalho Pós-Industrial, que tenderão a acentuar-se no futuro, têm vindo a aumentar a carga psicológica do trabalho, sendo previsível que, no futuro, o risco de vir a sofrer de stress cresça muito mais, tornando-se num risco ocupacional significativo (Coelho, 2008).

Por fim, pelo nosso melhor conhecimento e pesquisa efectuada, em Portugal constata-se a inexistência de estudos de investigação sobre o stress e a sua relação com a intenção de abandono da profissão/emprego actual entre os técnicos oficiais de contas (TOC), pelo que se considera importante o estudo deste tema a nível nacional.

Assim, a pertinência do presente estudo relaciona-se com os potenciais efeitos negativos do stress a nível individual e organizacional, os respectivos custos que tem

acarretado à sociedade e ao Estado, bem como com a escassa investigação realizada a nível nacional. Deste modo, o conhecimento da relação entre stress e intenção de abandono do emprego contribuirá para uma melhor compreensão do tema em causa e para uma prática de gestão mais reflectida.

O trabalho realizado divide-se em três capítulos principais: O capítulo I consiste no enquadramento teórico do tema, mais concretamente na revisão da literatura relevante à temática do stress de uma forma geral e no contexto da contabilidade em particular. Deste modo, no Capítulo I começa-se por definir o stress e apresentar os seus modelos explicativos, passando-se a esclarecer as suas fontes e os efeitos que dele podem advir; Depois faz-se referência à intenção de abandono da profissão/emprego actual no exercício de profissões no contexto da contabilidade. Apresenta-se ainda os estudos que a este propósito abordam as diferenças de género. É feita ainda uma abordagem aos factores que tornam o indivíduo mais ou menos predisposto a vir a sofrer com este problema, isto é, aos moderadores de stress, bem como aos métodos de avaliação e estratégias para lidar com o stress. Enunciam-se no final do capítulo os objectivos desta investigação. O Capítulo II refere-se ao estudo empírico, isto é, explica a metodologia utilizada na elaboração do inquérito, na selecção da amostra, na recolha dos dados e no tratamento estatístico. No Capítulo III apresentam-se os resultados obtidos após o tratamento estatístico e discutem-se os resultados obtidos à luz da revisão da literatura efectuada. No final identificam-se as limitações do estudo, sugerem-se pistas para investigação futura e referem-se as implicações práticas a nível pessoal e organizacional.

Capítulo I – Enquadramento teórico

1. Definição de stress e stress ocupacional

O termo stress tem vindo a ser alvo de diferentes conceptualizações ao longo do tempo. Segundo Gatchel *et al.* (1989) o stress é definido como um processo complexo através do qual um organismo responde aos acontecimentos que fazem parte do dia-a-dia e que são susceptíveis de ameaçar, ou de pôr em causa, o bem-estar desse organismo. Por seu lado, a definição proposta por Lazarus e Folkman (1984) enfatiza uma dimensão interactiva ao conceber o stress como uma relação específica entre um indivíduo e o seu meio, relação essa onde o meio é avaliado como excedendo os recursos do indivíduo ou ameaçando o seu bem-estar. Também Sarafino (2005) na definição que apresenta de stress enfatiza as circunstâncias nas quais as transacções com o ambiente levam o indivíduo a perceber uma discrepância entre as exigências físicas ou psicológicas da situação e os recursos disponíveis a nível biológico, psicológico ou social. A referida discrepância pode ser no sentido das exigências serem superiores aos recursos individuais, sendo esta a situação mais comum, ou no sentido dos recursos serem superiores às exigências (ex: falta de desafio no emprego) o que também pode ser vivenciado como stressante. Em qualquer uma destas definições o stress depende assim das percepções que o indivíduo efectua das situações.

No que se refere ao stress ocupacional, a definição apresentada por Ross e Altmaier (1994) compreende a interacção do trabalhador com as condições de trabalho, de tal modo que as exigências geradas por esta interacção são superiores à capacidade que o trabalhador tem para lidar com a situação. Verifica-se então que tal conceptualização surge na mesma linha da proposta por Lazarus e Folkman (1984) e Sarafino (2005), consistindo numa aplicação específica do stress ao contexto profissional.

De entre as definições de stress apresentadas pode destacar-se três elementos constantes nas mesmas. O *stressor* que se refere ao acontecimento precipitante (ex: problemas no trabalho) que vai desencadear uma determinada resposta designada como *reação de stress* (ex: sensação de tensão) à qual se associam diferentes *mudanças* ocorridas ao nível fisiológico, psicológico e comportamental.

Uma das distinções passíveis de ser encontrada na literatura (e.g. Sarafino, 2005 e Ribeiro, 2005) refere-se aos termos *distress* e *eustress*, sendo que o primeiro se refere ao stress que tem efeitos prejudiciais para o indivíduo e o segundo que tem efeitos benéficos. De facto, aquilo que a linguagem comum designa por stress, constitui uma degeneração do termo *distress* (Selye, 1974 cit in Ribeiro, 2005). Por outro lado, o stress pode ainda ser visto como *agudo* (ex: realização de um exame) ou *crónico* (ex: stress continuado no trabalho) (Sarafino, 2005). Este trabalho insere-se na temática do *distress*, embora o termo utilizado seja o de stress, tal como na linguagem comum.

2. Modelos explicativos de stress

Ao longo do tempo várias explicações acerca da natureza do stress têm sido avançadas pela literatura, que seguidamente apresentamos: modelo de luta ou fuga, modelo geral da adaptação, modelo dos acontecimentos de vida e modelo transaccional de stress (Ogden, 2007; Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005; Lazarus e Folkman, 1984).

2.1. Modelo de luta ou fuga

O modelo de luta ou fuga foi proposto por Cannon em 1932 (Ogden, 2007; Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005), conceptualizando o stress como uma resposta fisiológica a ameaças externas, que pode ser adaptativa quando permite ao indivíduo lidar com o acontecimento stressante. O modelo contempla então os três aspectos essenciais, atrás referidos, que se referem à *ameaça* externa que desencadeia a *resposta* de luta ou fuga paralelamente a uma

activação fisiológica. O stress prolongado pode gerar problemas de saúde. As principais limitações apontadas a este modelo relacionam-se com a descrição linear apresentada em termos de estímulo-resposta, sem considerar diferenças individuais e aspectos psicológicos; por outro lado, a resposta fisiológica ao estímulo é vista como inespecífica, ou seja independente da natureza do stressor (ibidem).

2.2. Modelo geral da adaptação

O modelo geral da adaptação proposto por Seyle em 1956 (Ogden, 2007; Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005) define o stress como uma resposta biológica não-específica do corpo a qualquer exigência (stressor). Tal resposta, designada por síndrome geral de adaptação, implica uma reacção de alarme (choque e contra-choque), resistência e exaustão, as quais passam a ser apresentadas detalhadamente. Assim, a reacção de alarme ocorre após exposição súbita a um estímulo stressor a que o organismo não está adaptado. Esta fase inclui duas sub-fases: reacção de choque e reacção de contra-choque. A reacção de choque, ou seja, a reacção inicial ao agente nocivo é marcada por vários sintomas característicos como taquicardia, baixa de tónus muscular e abaixamento da temperatura e da pressão sanguínea. Já a fase de contra-choque, consiste na fase de reacção marcada pela mobilização das forças defensivas em que o cortex adrenal e a secreção de hormonas adrenocorticóides aumentam. Segue-se a fase de resistência que se caracteriza por uma adaptação completa ao stressor, durante a qual os sintomas diminuem ou desaparecem. Há diminuição na resistência a outros estímulos. A activação permanece de modo a que o corpo se defenda e se adapte ao stressor. Por fim, a fase de exaustão caracteriza-se pelo facto dos recursos estarem muito limitados e a capacidade para resistir estar perto da ruptura.

De acordo com Ribeiro (2005) os stressores podem ser categorizados em pequenos, grandes e letais. Os pequenos stressores designam os estímulos que não têm impacto no organismo, que não provocam reacção de alarme; já os grandes stressores mobilizam o

organismo activando a síndrome geral de adaptação; por sua vez, os stressores letais são tão fortes que o organismo pode não conseguir reagir, o que pode conduzir à morte. O mesmo autor refere que o processo designado por síndrome geral de adaptação pode funcionar de modo imperfeito, devido à incapacidade do organismo para se defender através de reacções adaptativas, originando as chamadas doenças de adaptação. Estas são então consequência da diminuição dos mecanismos de reacção do organismo (defesas) perante agentes stressores e incluem problemas tais como, doenças cardiovasculares, metabólicas, digestivas, inflamatórias, renais, reumáticas, perturbações sexuais, diabetes, cancro, alergias, hipertensão, doença mental, consoante o órgão mais vulnerável (Ribeiro, 2005).

As principais limitações apontadas ao modelo de Seyle dizem respeito ao facto do sujeito ser visto como passivo, não sendo considerado que a interpretação que faz da situação tem interferências no modo como lida com ela. Tal como no modelo de luta ou fuga de Cannon, o sujeito é visto como passivo ao responder de forma automática ao mundo exterior (Ogden, 2007; Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005).

2.3. Modelo dos acontecimentos de vida

Segundo o modelo dos acontecimentos de vida proposto em 1967 por Holmes e Rahe (Ogden, 2007), os acontecimentos de vida desempenham um papel central no desencadear de reacções de stress, o qual por sua vez traz efeitos para o estado de saúde. Os acontecimentos de vida podem ser negativos ou positivos (ex: perda de um familiar ou ir de férias), sendo que o indivíduo interage com estes de forma activa e não passiva. Porém, a este modelo são apontadas uma série de limitações na medida em que a avaliação individual dos acontecimentos de vida não é considerada, ou seja, seria importante perceber se o indivíduo considera o acontecimento de vida como positivo ou negativo, qual a percepção de controlo sobre o mesmo e qual o grau de adaptação percepcionado. Por outro lado, o modelo considera os acontecimentos de vida como entidades independentes e no entanto estes podem relacionar-se uns com os outros (ex: a perda do emprego pode

despoletar problemas conjugais). Por fim, o modelo não tem em conta stressores de longo-prazo e crónicos (ex: problemas laborais, financeiros, conjugais) (Ogden, 2007).

2.4. Modelo transaccional de stress

Segundo o modelo transaccional de stress (Lazarus e Folkman, 1984) as pessoas quando confrontadas com um dado acontecimento avaliam-no, e essa avaliação determina as suas reacções emocionais e comportamentais. A relação entre agente *stressor* e reacção individual não é linear, ou seja, a avaliação individual é mediada por uma série de variáveis de natureza intra e interindividual. A avaliação individual é um processo mental no qual a pessoa avalia dois factores: i) se as exigências ameaçam o seu bem-estar físico ou psicológico; e ii) se tem recursos disponíveis para responder às exigências.

Os autores consideram três tipos de avaliação: primária, secundária e reavaliação, com um carácter circular. A avaliação primária procura dar resposta à questão (“O que é que se passa?”), sendo que a situação pode ser perspectivada como irrelevante; benigna-positiva; ou stressante. Neste último caso a situação pode ser vista como perda, ameaça ou desafio. Surge depois a avaliação secundária no sentido de dar resposta à questão (“Que recursos tenho para fazer face ao que se passa?”). Assim, há uma consideração das alternativas de resposta disponíveis, em relação às quais se pesam os custos e benefícios, antes de se proceder à selecção de uma estratégia de gestão de stress ou *coping*. Por fim, a reavaliação ocorre com base em nova informação do meio envolvente (Lazarus e Folkman, 1984).

Com base no modelo de Lazarus e Folkman (1984), Sarafino (2005) destaca os factores pessoais e situacionais envolvidos na avaliação de acontecimentos stressantes. Assim, factores pessoais como a auto-estima, motivação e sistema de crenças pessoais podem associar-se com as avaliações realizadas pelos indivíduos em relação a situações de stress e à forma como lida com as mesmas. Mais especificamente, Sarafino (2005)

verificou que pessoas com elevada auto-estima acreditam mais facilmente que terão recursos para dar resposta às exigências que lhe são colocadas; por outro lado, em termos de motivação, quanto mais importante uma situação é para o indivíduo, maior a probabilidade de ficar stressado com a mesma; por fim, um sistema de crenças pessoais irracionais pode dificultar a gestão do stress (ex: “a minha vida deve ser perfeita em todos os aspectos e se não for, isso é a maior desgraça que me pode acontecer”). Já no que se refere aos factores relacionados com a situação, o mesmo autor destaca que condições relacionadas com transições de vida, dimensões prioritárias da vida, acumulação simultânea de acontecimentos, ambiguidade, indesejabilidade e incontrolabilidade se associam com uma vivência mais forte do stress.

2.5. Aplicação dos modelos explicativos do stress ao contexto profissional

Hespanhol (2005) destaca três tipos de modelos de stress ocupacional (*modelo baseado na resposta*, *modelo baseado no estímulo* e *modelo baseado na interacção*), bem como as implicações dos mesmos em termos de gestão do stress a nível organizacional. Estes modelos aproximam-se dos apresentados nos pontos anteriores.

Relativamente ao *modelo baseado na resposta*, o stress é considerado uma variável dependente, ou seja, uma resposta a um estímulo perturbador. Neste modelo o domínio conceptual fundamental é a manifestação do stress (Hespanhol, 2005). Tal conceptualização remete-nos para as teorizações propostas por Cannon e Seyle (Ogden, 2007; Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005) que enfatizam as respostas individuais face ao ambiente circundante; nestas também o sujeito é visto como passivo, não sendo considerado que a interpretação que faz da situação tem interferências no modo como lida com ela. Tendo como base conceptual este modelo em contexto organizacional, a resolução do stress ocupacional dos trabalhadores, resulta numa intervenção que procura ajudar os funcionários a lidarem de forma adequada com situações de stress, mas não contribui para a

redução ou eliminação das causas desse stress, já que se pressupõe que o problema está no indivíduo e não no meio (Hespanhol, 2005).

Já de acordo com o *modelo baseado no estímulo*, o stress é considerado uma força externa exercida sobre o organismo, provocando ruptura, distorção ou deformação. Trata-se de uma perspectiva análoga à da Física ou da Engenharia, segundo a qual sempre que se excedem os níveis de tolerância das substâncias ocorrem danos temporários ou permanentes. De acordo com este modelo o indivíduo estaria permanentemente a ser alvo de pressões ambientais causadoras de stress. Segundo Hespanhol (2005) este modelo baseado no estímulo é utilizado por algumas organizações como ponto de partida para solucionarem o stress dos seus trabalhadores que procuram reduzir ou eliminar as causas do stress sem atenderem às necessidades individuais. Porém, factores como as diferenças individuais, variabilidade nos níveis de tolerância e nas expectativas podem explicar o facto de dois indivíduos perante igual situação poderem ter reacções distintas. Apesar desta limitação, a utilização deste modelo pode ser válida em organizações que pretendam identificar áreas ou padrões comuns de causas de stress que possam afectar a maioria dos trabalhadores. No entanto, a intervenção que decorre do conhecimento destas áreas ou padrões exige depois uma consulta exaustiva aos trabalhadores em questão (Hespanhol, 2005). Este modelo pode aproximar-se da conceptualização de Holmes e Rahe (1967; cit. in Ogden, 2007) na medida em que segundo estes autores os acontecimentos de vida (positivos ou negativos) desempenham um papel central no desencadear de reacções de stress, o qual por sua vez traz efeitos para o estado de saúde. Há portanto um enfoque no estímulo (acontecimento de vida) sem que a avaliação individual dos acontecimentos de vida seja considerada (Ogden, 2007).

Por fim, o *modelo baseado na interacção* (Hespanhol, 2005) remete-nos para conceptualizações teóricas como a proposta por Lazarus e Folkman (1984), na qual as reacções emocionais e comportamentais são determinadas pela avaliação individual feita em relação a determinados acontecimentos potencialmente stressantes. Assim, em termos de intervenção a nível organizacional, seria fundamental proceder à identificação das

causas potenciais de stress ocupacional, bem como dos seus moderadores de resposta e das suas manifestações a nível individual (Hespanhol, 2005).

O stress no presente estudo é conceptualizado de acordo com este modelo, face à sua maior actualidade e complexidade. De facto, neste modelo o indivíduo passa a ser considerado um agente activo na avaliação que faz do meio envolvente, o que constitui uma evolução face a modelos anteriores.

3. Fontes de stress

A categorização de fontes de stress ou stressors, ou seja, situações passíveis de serem vivenciadas como stressantes pelo indivíduo, são diversas em função dos autores encontrados na literatura. Sarafino (2005) apresenta uma categorização baseada numa perspectiva do ciclo vital. Ou seja, o autor considerou factores individuais, familiares e comunitários tendo em conta as diferentes fases ao longo da vida. Mais especificamente, nos factores individuais o autor destaca a doença e conflitos motivacionais; em termos de factores familiares são referidos nomeadamente, o nascimento de um filho, divórcio, doença, incapacidade ou morte no seio familiar; por fim, os factores ao nível da comunidade/sociedade referem-se ao trabalho e aspectos ambientais. Por seu lado, Straub (2007) apresenta uma categorização de fontes de stress de natureza psicossocial na qual inclui acontecimentos de vida significativos, catástrofes, perturbações de vida diária (*daily hassles*), condições ambientais, trabalho e interacções sociais. Assim, constata-se que ambas as categorizações contemplam o contexto profissional como passível de desencadear reacções de stress.

3.1. Fontes de stress em contexto profissional

Como vimos, quer Sarafino (2005) quer Straub (2007) destacam o trabalho como uma potencial fonte de stress para o indivíduo. Os autores referem diferentes fontes de stress específicas neste contexto. Mais especificamente, as fontes de stress associadas ao

trabalho segundo Sarafino (2005) assentam em vários aspectos que se passam a citar: a) exigências da tarefa (sobrecarga de trabalho, trabalho manual repetitivo, subaproveitamento das capacidades do trabalhador e a avaliação do desempenho de trabalhadores); b) trabalhos que envolvem responsabilidade com a vida das pessoas (médicos, enfermeiros que trabalham em urgências hospitalares; polícias e bombeiros); c) condições ambientais (excesso de barulho, temperatura, humidade ou iluminação); d) pouco controlo percebido (pouca oportunidade de aprender novas competências e tomar decisões por si próprio); e) fraco relacionamento interpessoal (com os colegas ou clientes); f) pouco reconhecimento do seu trabalho (quando a pessoa acha que não tem o reconhecimento que merece); g) perda de emprego (quer a perda real, quer a expectativa de perda); h) reforma (com a perda dos contactos sociais e do suporte financeiro). Tal como Sarafino (2005), também Straub (2007) refere a sobrecarga de trabalho, a ausência de controlo percebido e o pouco reconhecimento do trabalho como situações geradoras de stress. Além destes factores Straub (2007) menciona igualmente os relacionados com o papel de trabalhador no sentido da sobrecarga, ambiguidade e conflito. Mais concretamente no que se refere à *sobrecarga de papéis* esta ocorre quando as pessoas tentam balancear diferentes papéis (dimensão laboral, conjugal e parental); no entanto, não parece ser o número de papéis desempenhados mas sim a qualidade dessas experiências que tem mais influência na vivência do stress. No que diz respeito à *ambiguidade de papel*, esta verifica-se quando os trabalhadores estão inseguros acerca do seu trabalho e dos padrões usados para avaliar o seu desempenho. Relativamente ao *conflito de papel* este ocorre quando o trabalhador recebe mensagens contraditórias de diferentes supervisores ou colegas. Além disso, o trabalho por turnos (que traz uma ruptura em termos de vida doméstica e ritmos biológicos) e a perda, ou ameaça de perda do emprego são também factores potencialmente geradores de stress para o trabalhador.

Já Schwartz (1983) havia identificado classes de stress psicossocial a que os trabalhadores estavam sujeitos designadamente: a) excesso de trabalho, ou estagnação no trabalho; b) ambiguidade extrema, ou rigidez, relativamente às tarefas a realizar; c) conflito entre papéis profissionais; d) muita responsabilidade, ou pouca responsabilidade; e) impedimento de progresso, competição negativa ou ausência da mesma; f) mudanças

constantes e variações diárias, ou excesso de rotina; g) contacto contínuo com pessoas que são viciadas em trabalho, que fazem da carreira o único projecto de vida, ou isolamento social; h) excessiva identificação com a empresa e dependência emocional dela; e, i) interacção entre o estágio da carreira, oportunidades de evolução na carreira e estilo de gestão.

3.1.1. Diferenças de género

A literatura tem sugerido que o género constitui uma variável de relevo nas questões do stress ocupacional (Borgia, 1989; Lim e Teo, 1996; Ross e Altmaier, 1994). De facto, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem-se repercutido na mudança de papel assumido pelo género feminino na sociedade, em geral, e no mercado de trabalho, em particular.

Um dos aspectos que tem sido alvo de debate refere-se ao facto das mulheres experienciarem fontes de stress derivadas da necessidade de conjugarem o papel tradicional de assunção das responsabilidades familiares simultaneamente com as responsabilidades profissionais (Borgia, 1989; Ross e Altmaier, 1994). No entanto, Lim e Teo (1996) ao examinarem as diferenças de género no stress ocupacional entre os profissionais de tecnologias de informação concluem que as mulheres demonstram níveis significativamente superiores nas fontes de stress resultantes de “ factores intrínsecos ao trabalho”, “desempenho de papel”, “ carreira e realização”, “estrutura e clima organizacional” e “relações com os outros”. Ao contrário do que esperavam não verificaram existir diferenças de género significativas para o stress originado pela “interface casa/trabalho”.

Ross e Altmaier (1994) descrevem três modelos explicativos para a compreensão de como a participação no mercado de trabalho se pode reflectir no bem-estar das mulheres e, em particular, na forma como estas vivenciam o stress. São eles: i) Modelo de benefícios para a saúde; ii) Modelo do stress no trabalho; iii) Modelo da expansão de papéis.

i) De acordo com o *modelo de benefícios para a saúde*, o facto de trabalhar reflecte-se positivamente no bem-estar pessoal, na medida em que permite um acréscimo da capacidade financeira, auto-estima e contactos sociais. Assim, o modelo postula que a participação das mulheres no mercado de trabalho se reflecte na promoção dos seus recursos para lidar com o stress, o que por sua vez se reflecte na saúde e bem-estar.

ii) Já o *modelo do stress no trabalho* sugere que, apesar das recompensas que a actividade laboral propicia, este também pode funcionar como uma importante fonte de stress. Tais fontes de stress pode trazer implicações quer a nível físico, quer emocional.

iii) O *modelo da expansão de papéis* postula que as oportunidades que o envolvimento laboral traz podem promover a satisfação e a auto-estima, protegendo assim o género feminino da “perda” parcial do papel assumido tradicionalmente ao nível familiar.

3.2. Fontes de stress no exercício de profissões no contexto da contabilidade

A revisão da literatura efectuada permite-nos destacar algumas fontes principais de stress do domínio da contabilidade.

Daniels e Guppy (1995) identificaram como principais fontes de stress, junto de uma amostra de profissionais de contabilidade britânicos as dimensões sobrecarga quantitativa, questões profissionais/administrativas e factores perturbadores. A “sobrecarga quantitativa” inclui aspectos relacionados com o excesso de trabalho (ex: “trabalhar muitas horas”); as “questões profissionais/administrativas” referem-se a aspectos administrativos e sua interferência com a execução do trabalho (ex: “um cliente que não paga a tempo”); os “factores perturbadores” incluem aqueles que estão fora do controlo do profissional (ex: “problemas técnicos do equipamento informático”). No mesmo estudo, os autores verificaram ainda que os profissionais de contabilidade *seniores* revelaram vivenciar uma

maior intensidade dos stressores relacionados com as questões profissionais/administrativas do que profissionais de contabilidade dos níveis hierárquicos inferiores.

Por sua vez, Sanders e Fulks (1995) desenvolveram um estudo de investigação junto de profissionais de contabilidade (*public accountants*) com vista a identificar as fontes de stress mais relevantes em função do tipo de empresa, área de especialização e posição ocupada na empresa. As fontes de stress avaliadas foram as seguintes: ambiguidade de papéis, conflito de papéis, sobrecarga quantitativa, sobrecarga qualitativa, progresso na carreira, responsabilidade pelas pessoas, pressões temporais e âmbito de trabalho. Os resultados mostraram que os níveis de stress numa empresa de âmbito nacional são maiores do que os das empresas de âmbito regional e local; já no que se refere à área de especialização é a auditoria que se apresenta como a mais stressante. Relativamente à posição ocupada, as diferenças que se verificam entre os diversos níveis hierárquicos são mínimas, sendo os indivíduos do nível hierárquico de topo (*partners*) os que apresentam o mais baixo nível de fontes de stress percebido.

Um aspecto que caracteriza a profissão dos contabilistas relaciona-se com os períodos do ano em que existe maior sobrecarga de trabalho, que poderão ser ou não fonte de stress. Especificamente no contexto norte-americano, a sobrecarga de trabalho no primeiro trimestre do ano foi caracterizada pela AICPA como um efeito das excessivas solicitações do trabalho causadas pelo *Tax Reform Act de 1986*, que limitou a possibilidade das empresas elegerem outro período diferente do ano civil para fins fiscais. Consequentemente, os profissionais de contabilidade ficaram sujeitos a uma sobrecarga de trabalho no primeiro trimestre do ano civil (Padwe, 1994). Cluskey e Vaux (1997a) desenvolveram um estudo para avaliar precisamente esta dimensão e concluíram que a sobrecarga nesse período temporal constituía uma fonte de stress ocupacional significativa entre profissionais de contabilidade (*auditors e tax professionals*³). Pelo contrário, Ehlen *et al.* (2000) não verificaram diferenças significativas nos níveis de stress no trabalho nos períodos de Outubro (período de pouca sobrecarga) e Fevereiro (período de grande

³ *Tax Professional* é a designação norte americana dos profissionais com conhecimentos e experiência na área fiscal. A credenciação para exercer funções neste domínio, embora não seja obrigatória, poderá ser atribuída aos *Enrolled Agent, Cerified Public Accountant e Attorney*.

sobrecarga). Assim, não puderam concluir que a sobrecarga de trabalho no primeiro trimestre do ano contribuiu para o aumento do stress dos profissionais de contabilidade (*auditors e tax professionals*), não obstante o número médio de horas semanais, no período de mais trabalho, ser superior em cerca de 25%. Tal como puderam averiguar, numa segunda parte do estudo, em que se efectuaram entrevistas aos participantes, a explicação para estes resultados poderá residir no facto de que as empresas participantes no estudo recorriam a práticas específicas de gestão que visavam auxiliar os seus empregados a lidar com as excessivas exigências laborais durante os períodos de maior sobrecarga.

3.2.1. Diferenças de género

No que se refere a estudos que tenham avaliado diferenças de género no que diz respeito a fontes de stress no contexto da contabilidade, constata-se que Collins (1993) verificou que as mulheres contabilistas experienciavam níveis mais altos de tensão relacionada com o trabalho do que os homens. Segundo diversos autores (Borgia, 1989; Dwyer, 1994) o stress nas mulheres é maior do que nos homens contabilistas devido às pressões resultantes das responsabilidades e gestão familiares, preconceitos culturais e da percepção que para ser bem sucedida a performance da mulher deverá exceder a dos seus colegas homens. Num estudo mais recente, Troutman *et al.* (2000) constataram também uma diferença estatisticamente significativa entre o nível de stress vivenciado pelos homens e pelas mulheres que trabalham como profissionais de contabilidade (*public accountants*), evidenciando os homens menores índices de stress comparativamente com as mulheres.

4. Efeitos do stress

Neste ponto iremos destacar os efeitos do stress a nível individual e a nível organizacional.

4.1. A nível individual

Hespanhol (2005) menciona que o facto de não lidar adequadamente com o stress pode trazer efeitos a três níveis, a saber:

- 1) Nível físico: com a possibilidade de ocorrência de uma grande variedade de sintomas como cefaleias, ranger de dentes, dores nos maxilares, dores nos ombros, pescoço e dorso, ganho ou perda de peso, indigestão, náuseas, úlcera péptica, impotência, diarreia ou obstipação, falta de ar, palpitações cardíacas e hipertensão;
- 2) Nível psicológico: ocorrência de ansiedade, depressão e insónia;
- 3) Nível comportamental: ocorrência de tiques nervosos, falar rapidamente e ir apressado para todo o lado, incapacidade de relaxar, chorar, indecisão, perda de eficiência no trabalho, negligência, gastar em demasia, fumar e beber em excesso.

Assim sendo, constata-se que a saúde física e mental dos indivíduos pode ser afectada pelo stress, quando este é inadequadamente gerido. Segundo Sarafino (2005) os mecanismos pelos quais o stress afecta a saúde são dois principais. Por um lado, o stress exerce um *efeito indirecto* sobre a saúde ao associar-se com comportamentos prejudiciais para a mesma, como o consumo de tabaco, consumo excessivo de álcool e alimentação não equilibrada. Por outro lado, o stress desempenha um *efeito directo* sobre a saúde uma vez que se traduz na produção de mudanças nos sistemas orgânicos. Mais especificamente, o sistema endócrino liberta catecolaminas (epinefrina e norepinefrina) e corticosteróides (cortisol) que podem afectar o sistema cardíaco, vascular e imunitário. Acrescente-se também que existem uma série de doenças associadas com o stress tais como úlceras, intestino irritável, asma, cefaleias de tensão, enxaquecas, hipertensão e cancro (Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005).

Abordando especificamente os efeitos do stress ocupacional, impõe-se a referência ao *burnout* uma vez que este se trata de uma resposta prolongada a stressores emocionais e interpessoais crónicos existentes em contexto de trabalho (Maslach e Leiter, 2000). O *burnout* apresenta-se como um cansaço emocional conducente a perda de motivação e a

sentimentos de inadequação e fracasso. Trata-se de uma experiência de stress individual num contexto de relações sociais complexas. É um conceito multidimensional que inclui as dimensões de i) exaustão emocional: manifesta-se quando o trabalhador se sente emocional e fisicamente sobrecarregado, com a sensação de que lhe resta pouco para dar, evidenciando sentimentos ou sintomas como a irritabilidade, impaciência, frustração, mau humor, aumento dos conflitos, reacções violentas, fadiga constante, falta de energia, problemas de sono, tremores, dores, tensão muscular, suores frios, palpitações e aumento da susceptibilidade às doenças físicas; ii) despersonalização: revela-se quando o trabalhador se sente alienado para com os outros, mostrando indiferença em relação aos superiores, colegas e utentes; e, iii) reduzida realização pessoal: emerge quando o trabalhador se sente ineficaz, com perda de confiança em si mesmo e de confiança por parte dos que o rodeiam (Hespanhol, 2005). Straub (2007) refere que o burnout, enquanto estado de exaustão física e psicológica ocorre, sobretudo, entre indivíduos que trabalham com pessoas.

Assim, destaque-se que o stress ocupacional permanente não aliviado pode provocar o burnout, o qual por sua vez conduz à insatisfação e ineficácia profissionais assim como ao absentismo. O burnout é, pois, o efeito incapacitante de uma exposição prolongada a condições de stress no trabalho, que podem incluir dimensões pessoais, organizacionais e extra-organizacionais (Hespanhol, 2005).

4.2. A nível organizacional

Cartwright e Cooper (1997) evidenciam que sintomas individuais derivados do stress podem trazer reflexos negativos a nível organizacional. Tais manifestações incluem elevado absentismo, elevada rotação laboral, relações industriais difíceis e controlo deficitário de qualidade, bem como realização de greves prolongadas, acidentes frequentes e fraco desempenho laboral. Sanders e Fulks (1995) destacam ainda a falta de satisfação no trabalho e o elevado abandono do emprego como reflexos organizacionais do stress individual.

5. Intenção de abandono da profissão/emprego actual no exercício de profissões no contexto da contabilidade

O abandono do emprego ou da profissão é um dos efeitos do stress que a nível organizacional tem um impacto importante, desde logo porque a rotação laboral significa um custo (WHO, 2005 e AIS, 2008). Daí a importância para a gestão do conhecimento sobre estes efeitos. Neste estudo, à semelhança de muitos outros, aborda-se antes a intenção de abandono e não o abandono propriamente dito, por questões que se prendem com a exequibilidade da investigação. No entanto, a relação entre a intenção e consequente acção encontra-se bem suportada e aceite pela literatura comportamental (Ajzen, 1991).

A definição adoptada no presente trabalho para o conceito de intenção de abandono inclui quer a intenção de abandono da profissão, quer a intenção de abandono do emprego actual. Assim, aplicando os conceitos ao exercício da profissão de TOC, a intenção de abandono da profissão implica então a consideração por parte dos indivíduos em mudar de área profissional, ou seja considerarem vir a desenvolver uma actividade profissional não directamente relacionada com a contabilidade. Por outro lado, a intenção de abandono do emprego actual não traduz uma mudança tão profunda, na medida em que se verifica a intenção de manutenção do exercício da profissão de TOC, mas numa outra organização.

5.1. Variáveis associadas à intenção de abandono e ao abandono

Vários estudos de investigação desenvolvidos junto de profissionais de contabilidade têm apontado factores que contribuem para a intenção de abandono e/ou abandono propriamente dito.

Sanders e Fulks (1995) referem que relativamente à posição ocupada na empresa, os profissionais de contabilidade hierarquicamente superiores (*partners*), comparativamente com outros profissionais de contabilidade (*staff accountants, seniors e managers*) são os

que apresentam níveis mais baixos de intenção de mudar de emprego, sendo que os três últimos grupos referidos apresentam uma intenção de mudar de emprego comparável entre si. Em relação ao tipo de empresa, os autores verificam que os profissionais de contabilidade das empresas de âmbito nacional apresentam um nível mais alto de intenção de deixar o emprego quando comparados com os de empresas de âmbito regional e local.

Almer *et al.* (1998) realizaram um estudo exploratório onde investigaram até que ponto profissionais de contabilidade (*seniors* e *managers*) avaliam a probabilidade de um indivíduo hipotético vir a abandonar o emprego em função de determinadas variáveis sociodemográficas. Os autores verificaram que as pessoas casadas eram percebidas com maior probabilidade de abandonarem o emprego de forma voluntária, sendo esta probabilidade considerada superior pelos profissionais de contabilidade de um nível hierárquico inferior (*seniors*) em comparação com os de um nível hierárquico superior (*managers*).

Concretamente em relação ao papel das fontes de stress na intenção de abandono do emprego, Bartunek e Reynolds (1983) estudaram a relação entre o stress de papel de profissionais de contabilidade (*partners* e *managers*) e a intenção de deixarem a empresa. Os autores verificaram que o conflito de papel não era um preditor significativo da intenção de abandono da empresa. Já no que diz respeito à sobrecarga de papel verifica-se uma associação. A ambiguidade de papel também se encontra significativamente associada, mas apenas para os *managers*. Em estudos mais recentes pode constatar-se que Greenhaus *et al.* (1997) verificaram que a sobrecarga de trabalho estava positivamente relacionada com a intenção de abandono, ao passo que as aspirações de progressão na carreira se associaram negativamente. Por outro lado, os autores constataram que nem as responsabilidades familiares, nem o conflito casa/trabalho teve um efeito significativo na intenção de abandono. Acrescente-se também que os factores que influenciaram o abandono da profissão eram similares para homens e mulheres. Por sua vez, Cluskey e Vaux (1997ab) verificaram que um aumento dos stressores no trabalho (condições de papel, características do trabalho, relações no trabalho e constrangimentos no progresso na carreira) se associava

positivamente com a intenção de abandono do emprego entre os profissionais de contabilidade (*auditors* e *tax professionals*) (Cluskey e Vaux, 1997a) e entre um outro grupo de profissionais de contabilidade (*management accountants*) (Cluskey e Vaux, 1997b).

Acrescente-se ainda que Troutman *et al.* (2000) mostram que o stress vivenciado por profissionais de contabilidade (*public accountants*), em contexto laboral, contribui para a intenção de abandono do emprego, quer no género masculino, como no feminino. Também Fogarty *et al.* (2000) verificaram que o burnout tem uma influência positiva sobre a intenção de abandono do emprego; além disso o burnout revelou ser uma variável mediadora da influência do conflito de papéis, ambiguidade de papéis e sobrecarga de papéis na intenção de abandono. Assim sendo, os resultados sustentam que o burnout pode ser conceptualizado como uma consequência dos stressores e, simultaneamente, um factor causal de resultados psicológicos e comportamentais como a intenção de abandono.

5.2. Diferenças de género na intenção de abandono

No presente ponto, serão destacados estudos que focam as diferenças de género na intenção de abandonar o emprego.

Rasch e Harrell (1990) investigaram o impacto do género na intenção de abandono do emprego de profissionais de contabilidade (*auditors* e *taxation personnel*). Os resultados do estudo indicam que a intenção de abandono do emprego é maior entre as mulheres do que entre os homens. Apenas quando se considera os participantes mais novos (*junior - staff/senior*), as intenções de abandono do emprego não diferem em função do género. Já quando se considera profissionais dos níveis hierárquicos superiores (*senior - partner/manager*) a intenção de abandono do emprego é superior nas mulheres. Por sua vez, Greenhaus *et al.* (1997) constataram que embora homens e mulheres (*public accountants*) apresentassem intenções similares de abandonar o emprego, as mulheres eram aquelas que tinham uma probabilidade maior de deixar efectivamente o emprego. Os

autores acrescentam que, ao contrário do previsto, a razão para as diferenças de género na taxa de abandono não foi por as mulheres experienciarem mais pressões familiares do que os homens, mas sim porque as mulheres apresentavam menores aspirações de progressão na carreira. Relativamente à intenção de abandono, o estudo desenvolvido por Troutman *et al.* (2000) também encontra resultados similares na medida em que não foram registadas diferenças significativas entre géneros nos profissionais de contabilidade (*public accountants*). Por outro lado, em relação ao abandono propriamente dito os resultados encontrados por Greenhaus *et al.* (1997) já haviam sido encontrados por Collins (1993) na medida em que a autora verificou, num estudo longitudinal, que a percentagem de mulheres profissionais de contabilidade (*public accountants*) a abandonar o emprego foi significativamente superior àquela registada pelos homens.

Num estudo exploratório realizado com o intuito de investigar o efeito do género de profissionais de contabilidade (*public accounting*) na percepção que se tem sobre a probabilidade de estes abandonarem o emprego, Almer *et al.* (1998) verificam que as mulheres são percepcionadas como tendo maior probabilidade de abandonarem o emprego de forma voluntária.

6. Factores psicossociais moderadores do impacto do stress

Segundo Hespanhol (2005) as situações que existem no ambiente não são intrinsecamente causadoras de stress, mas são-no em potencial, uma vez que existem vários factores pessoais, os moderadores de resposta ao stress, que tornam o indivíduo mais ou menos vulnerável ao stress, o que nos remete para o modelo baseado na interacção. Podemos então destacar quatro grupos principais: a) aspectos psicológicos (traços de personalidade e de comportamento – extroversão/introversão, estabilidade emocional/neuroticismo, comportamento tipo A, etc.); b) aspectos físicos (saúde, hábitos alimentares, exercício físico, sono e padrões de relaxamento, etc.); c) aspectos específicos das diferentes fases da vida na perspectiva do indivíduo, da família e da profissão; e, d)

aspectos demográficos e profissionais (idade, educação, sexo, raça, estatuto sócio-económico, ocupações, etc.). A resposta individual ao stress depende assim de uma rede complexa de aspectos: personalidade, história pessoal, necessidades e estratégias para lidar com o stress. Também Sarafino (2005) propõe uma série de variáveis moderadoras do impacto do stress, destacando sobretudo variáveis de nível psicológico designadamente, suporte social, controlo percebido, *hardiness*, padrão comportamental tipo A ou tipo B, bem como outros factores. Optamos por aprofundar um pouco mais o papel de cada uma destas variáveis, uma vez que segundo os modelos explicativos do stress baseados na interacção entre sujeito e ambiente (e.g. Lazarus e Folkman, 1984), a dimensão da avaliação que o sujeito faz do ambiente é um aspecto central. Assim, parece-nos pertinente abordar variáveis de natureza psicológica que nos ajudam a compreender as percepções individuais face a estímulos potencialmente stressantes.

Em relação ao *suporte social*, segundo Sarafino (2005) este pode ser definido como a percepção de conforto, cuidados, estima ou ajuda recebidas de outra pessoa ou grupo. Pode ser do tipo emocional, instrumental e informativo. O suporte social recebido depende das características de quem o recebe, de quem oferece e das características da rede social. Esta variável tende a associar-se com baixos índices de stress percebido, baixa mortalidade e baixa probabilidade em adoecer. O suporte social pode influenciar a saúde/doença ao amortecer os efeitos negativos de situações stressantes (*efeito amortecedor*), bem como ao promover a saúde independentemente das situações stressantes (*efeito directo*).

Já no que se refere ao *controlo percebido* este define-se como o grau de controlo que as pessoas acreditam ter sobre as suas vidas. Esta variável tem surgido associada com um menor stress percebido e com melhores níveis de saúde. O controlo percebido pode ser classificado em controlo comportamental e cognitivo, bem como em controlo decisional e informativo. O controlo comportamental refere-se à capacidade de tomar acções concretas para reduzir o impacto do stressor, ao passo que o controlo cognitivo diz respeito à capacidade de usar processos cognitivos para modificar o impacto do stressor. Por seu lado, o controlo decisional consiste na capacidade de escolher entre alternativas e o controlo informativo define-se pela oportunidade de adquirir conhecimento sobre uma situação stressante (Sarafino, 2005).

O *hardiness* é perspectivado como a capacidade de lidar com os stressores, bem como com a menor probabilidade das pessoas se tornarem ansiosas e perturbadas por situações stressantes. Assim, esta capacidade é um factor que ajuda as pessoas a permanecerem saudáveis em situações de stress (Sarafino, 2005).

Refira-se também que indivíduos com *padrão comportamental* tipo A caracterizam-se por apresentarem uma atitude competitiva, urgência temporal, raiva e hostilidade. Já indivíduos com padrão comportamental do tipo B têm reduzidos níveis nas referidas dimensões. Mais especificamente, a atitude competitiva refere-se à tendência para a autocrítica e para alcançar objectivos sem uma sensação de gratificação pelos seus ganhos; a urgência temporal é típica em pessoas numa luta constante contra o relógio, que ficam impacientes com atrasos, tempo não aproveitado e tentam fazer mais que uma coisa ao mesmo tempo; já a raiva/hostilidade consiste na tendência em experienciar estas emoções as quais podem, ou não, ser expressas. Indivíduos com padrão comportamental tipo A respondem mais rapidamente a stressores, quer do ponto de vista fisiológico, quer comportamental (Sarafino, 2005).

Sarafino (2005) menciona ainda que factores como o optimismo, gratidão, humor e a interacção com animais de estimação são também moderadores do impacto de situações stressantes.

7. Métodos de avaliação do stress

Segundo Sarafino (2005), existem duas abordagens principais para proceder à avaliação do stress. Por um lado, destacam-se as medidas de activação fisiológica e, por outro, as medidas de auto-relato. Assim sendo, passamos a apresentar cada uma delas.

7.1. Medidas de activação fisiológica

As principais medidas de activação fisiológica utilizadas para avaliar níveis de stress incluem o polígrafo e análises bioquímicas. Em relação ao polígrafo, este avalia a

tensão arterial, batimento cardíaco, respiração, resposta galvânica da pele. Actualmente existem aparelhos pequenos que permitem a sua utilização em situações da vida real. Já as análises bioquímicas ao sangue, urina e saliva permitem avaliar os níveis das hormonas corticosteróides e catecolaminas. As referidas medidas possuem como principais vantagens o facto de serem medidas directas, objectivas, fiáveis e facilmente quantificáveis. Porém, constituem medidas dispendiosas e artificiais para o indivíduo, além de poderem ser afectadas por variáveis como o género, peso, actividade anterior e consumo de substâncias (Sarafino, 2005).

7.2. Medidas de auto-relato

As medidas de auto-relato são operacionalizadas através de inquéritos, em relação aos quais se solicita aos sujeitos que respondam de acordo com aquilo que sentem e/ou pensam. Assim, este tipo de medidas traz a vantagem de aceder às percepções individuais dos sujeitos no que se refere à vivência de situações de stress. Tais instrumentos de avaliação têm incidido em várias dimensões. Uma delas é a dimensão dos acontecimentos de vida dos sujeitos, ou seja, acontecimentos *major*s que podem ocorrer na vida da pessoa e que exigem adaptação psicológica (ex: divórcio, morte de um familiar). Numa outra perspectiva, há instrumentos que avaliam as perturbações da vida diária, isto é, acontecimentos de menor impacto que tendem a ocorrer no dia-a-dia (ex: perder as chaves, ter um furo) (Sarafino, 2005).

Neste sentido, as medidas de auto-relato parecem assumir um papel importante na avaliação do stress dos trabalhadores em contexto organizacional. Por um lado, constituem abordagens de fácil administração e, por outro lado, permitem a investigação de aspectos subjectivos da vivência dos indivíduos em contexto de trabalho com situações potencialmente geradoras de stress. Coelho (2008) destaca que o questionário será a melhor forma de obter informação directa dos trabalhadores e menciona alguns instrumentos de avaliação do stress ocupacional, nomeadamente, o Occupational Stress Inventory (OSI) de Cooper *et al.* (1988); o NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (NGJSQ) desenvolvido

pelo departamento de ciências comportamentais e biomédicas do *National Institute for Occupational Safety and Health*; o Stress Diagnosis Survey (SDS) de Ivancevich e Matteson (1980); o Job Stress Survey (JSS) de Spielberg (1994); o Pressure Management Indicator (PMI) de William e Cooper (1998); o Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek (1985); o Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen *et al.* (1983) e o Questionário sobre o stress no local de trabalho de Kompier e Levi (1995), entre outros. Acrescentamos ainda o questionário utilizado por Collins (1993) uma vez que este foi construído especificamente para a avaliação do stress no exercício da profissão de *public accounting*, que detalhamos no capítulo II, ao longo do ponto 1.2 e seus subpontos.

8. Estratégias para lidar com o stress

As estratégias para lidar com o stress encontradas na literatura remetem para duas perspectivas de intervenção: preventiva e remediativa (Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005, Ogden, 2007). Assim passa-se a apresentar cada uma delas em detalhe.

No que se refere à perspectiva *preventiva* de intervenção, esta pode incluir estratégias como: a) melhorar o suporte social (que se dá e recebe através da participação em grupos de interesse de natureza social, lúdica ou religiosa; grupos de inter-ajuda); b) melhorar o controlo pessoal (assumindo responsabilidade sobre a própria vida); c) organizar melhor o dia-a-dia (através de uma mais eficaz gestão do tempo); d) adoptar um estilo de vida mais saudável (através da prática de exercício físico); e) preparação para acontecimentos stressantes. As referidas estratégias poderão dar um contributo para evitar que reacções exacerbadas de stress ocorram. Porém, muitas vezes a vivência negativa do stress já se instalou de tal forma que isso poderá exigir uma intervenção a nível *remediativo*. Assim, poderá ser necessário recorrer a apoio técnico/especializado, o qual pode incluir as seguintes abordagens: a) medicação: prescrição de medicamentos, como os beta-bloqueantes e benzodiazepinas para reduzir a activação fisiológica e os sentimentos de ansiedade, os quais devem ser usados em curtos períodos temporais; b) relaxamento:

através de relaxamento muscular progressivo de todas as partes do corpo, bem como através de técnicas de respiração profunda e imaginação guiada; c) dessensibilização sistemática: consiste na aproximação sistemática e gradual à situação geradora de stress, com associação de técnicas de relaxamento; d) biofeedback: através de um aparelho electromecânico são registados processos fisiológicos (ex: batimento cardíaco, tensão muscular), informação que é transmitida de imediato ao indivíduo, de modo a que este ganhe um controlo voluntário sobre os referidos processos; e) modelagem: as pessoas aprendem a lidar com o stress não só a fazer, como a observar; f) outras técnicas cognitivo-comportamentais: com vista a modificar pensamentos irracionais associados com o stress através da reestruturação cognitiva; g) modificação comportamental: no caso de padrões comportamentais de tipo A; h) massagem, meditação (métodos de relaxamento) e hipnose (alteração do estado de consciência). (Ribeiro, 2005; Sarafino, 2005; Ogden, 2007).

No caso concreto do exercício profissional, para diminuir o stress nas organizações, Ivancevich *et al.* (1990) sugere que se modifique o grau de stress potencial diminuindo a intensidade ou o número de stressores, que se ajude os empregados a modificar a apreciação das potenciais situações stressantes e que se auxiliem os empregados a desenvolver estratégias de coping adequadas para enfrentar o stress.

No mesmo contexto, Hespanhol (2005) salienta que para ajudar os empregados a lidar o mais adequadamente com as situações de stress ou reduzir/eliminar as suas causas, as intervenções podem ser direccionadas para a implementação de novos modelos organizativos, para a realização de uma formação e de uma selecção de profissionais adequadas e para a melhoria das características físicas do local do trabalho e do próprio trabalho. A nível da relação indivíduo-organização, essas intervenções podem ser direccionadas para as relações no trabalho, para os papéis dos profissionais e para a participação e a autonomia laborais. Finalmente, essas intervenções podem também ocorrer a nível do próprio indivíduo, através de diversas actividades que visam prevenir ou reduzir o stress, como por exemplo: a monitorização constante pelo indivíduo da quantidade de stress e seus efeitos em si próprio; a abertura à ajuda dos outros, através da participação em

grupos de apoio ou de discussão, tanto a nível privado como profissional; a psicoterapia; as técnicas de relaxamento e o apoio médico.

No domínio da **contabilidade** em particular, face aos resultados obtidos nos estudos que efectuaram, vários autores sugerem medidas a adoptar com o intuito de minimizar os efeitos nefastos do stress.

Collins (1993) sugere que em relação ao stress relacionado com o progresso na carreira as firmas deveriam considerar o estabelecimento de relações formais de mentoria entre os *partners*. Comprometerem-se a fornecer um guia e a aconselhar os indivíduos sobre o modo de virem a ser bem sucedidos na firma, seria particularmente importante para as mulheres que sentem muitas vezes a falta de modelos de papéis. No que respeita às exigências temporais, para diminuir o stress de mulheres que conciliam as responsabilidades familiares com o exercício da profissão de *public accounting*, a autora vê a possibilidade de lhes ser proporcionada flexibilidade no horário.

Sanders e Fulks (1995) recomendam às empresas que pretendam reduzir o stress relacionado com o trabalho, que dirijam os seus esforços tendo em conta as especificidades dos diferentes níveis hierárquicos na empresa. Além disso, mencionam também que aqueles que pretendem exercer a profissão de *public accounting* atendam ao facto da vivência do stress ser distinta em função dos locais de trabalho. Assim, é importante que os indivíduos conheçam a sua personalidade e objectivos, o que os ajudará a decidir sobre o tipo de empresa que melhor se adapta à sua personalidade.

Pelo facto da sobrecarga no primeiro trimestre do ano conduzir a um forte stress ocupacional nos *auditors* e *tax professionals* das firmas de *public accounting*, Cluskey e Vaux (1997 a) consideram importante a consciencialização do problema e um ajustamento da carga de trabalho e do pessoal. Assim, recomendam que se proceda à admissão de pessoal com carácter temporário no primeiro trimestre do ano, admitindo, no entanto, que em termos de qualidade e controle a solução não se apresente como desejável. Manifestam-se também sobre a importância dos esforços desenvolvidos pelo AICPA junto das autoridades competentes com o intuito de se corrigir o problema através da via legislativa. Por fim, aconselham o aumento dos recursos necessários dos profissionais de contabilidade

para lidarem com o stress sazonal através dos serviços de aconselhamento e bem-estar *EAP* (*Employee Assistance Program*) oferecidos pelas empresas de *public accounting*.

Contrariamente a Cluskey e Vaux (1997a), Ehlen *et al.* (2000) ao avaliarem as diferenças entre os níveis de stress no trabalho, entre os *public accountants*, nos meses de Fevereiro (época de muito trabalho) e em Outubro (época de pouca actividade), concluíram que, curiosamente, ao contrário do que seria de esperar não se verificavam diferenças significativas nos níveis de stress no trabalho nos dois períodos, pelo que não se pode concluir que a sobrecarga de trabalho no primeiro trimestre do ano contribuisse para o aumento do stress daqueles que exercem a profissão de *auditors* e *tax professionals*, não obstante o número médio de horas semanais trabalhadas ser superior em cerca de 25% no período de mais trabalho. Após a realização de entrevistas aos participantes, consideram que a explicação para estes resultados poderá residir no facto de que as empresas participantes no estudo recorriam a práticas específicas de gestão que visavam auxiliar os seus empregados a lidar com as excessivas exigências laborais durante os períodos de maior sobrecarga. São exemplos dessas técnicas a utilização de pessoal experiente para orientar os mais inexperientes, a definição de horas extraordinárias e do plano de recompensas, a oferta de percursos de carreira não tradicionais, o encorajamento da adopção de horários flexíveis (elaborando mensalmente ou trimestralmente planos de trabalho) e o recurso ao trabalho temporário para dar resposta às exigências sazonais.

9. Objectivos de investigação e fundamentação das hipóteses

9.1. Objectivos gerais e específicos

Este trabalho tem como principal objectivo o estudo da temática do *stress* no exercício da profissão de TOC, em geral, e avaliar, através da realização de um questionário, de que modo esta questão contribui para a intenção do abandono da profissão/emprego actual, em particular.

Neste trabalho definimos como objectivos específicos os seguintes:

1) Avaliar a existência de diferenças entre géneros nas variáveis classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho);

2) Explorar a existência de diferenças nas variáveis classes de stressores em função dos efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

3) Explorar a existência de diferenças nas variáveis classes de stressores em função de variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

4) Avaliar a existência de diferenças entre géneros na intenção de abandono da instituição empregadora;

5) Explorar a existência de diferenças na intenção de abandonar a instituição empregadora em função dos efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

6) Explorar a existência de diferenças na intenção de abandonar a instituição empregadora, em função de variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

7) Avaliar a existência de diferenças entre géneros na intenção de abandono da profissão de TOC;

8) Explorar a existência de diferenças na intenção de abandono da profissão de TOC em função dos efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo

de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

9) Explorar a existência de diferenças na intenção de abandono da profissão de TOC em função de variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha);

10) Descrever as associações entre stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) e as intenções de abandono (instituição empregadora e profissão de TOC);

11) Avaliar o papel preditor das classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) na intenção de abandono da instituição empregadora;

12) Avaliar o papel preditor das classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) na intenção de abandono da profissão de TOC.

9.2. Fundamentação das hipóteses

Relativamente a estudos que tenham avaliado diferenças de género no que diz respeito a fontes de stress, existe evidência empírica de que as mulheres experienciam níveis significativamente mais elevados de stress do que os homens (e.g. Collins, 1993; Troutman *et al.*, 2000). Assim sendo, levantamos como 1ª hipótese a seguinte:

Hipótese 1) O género feminino apresenta níveis significativamente superiores no que se refere às classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho);

Segundo diversos autores (Borgia, 1989; Dwyer, 1994) o stress nas mulheres é maior do que nos homens contabilistas devido às pressões resultantes das responsabilidades e gestão familiares. Parece então plausível levantar a hipótese que as mulheres com maiores responsabilidades familiares, isto é, casadas, com uma família grande e com filhos em idade escolar, possam evidenciar níveis mais elevados de stress. Assim, para aprofundar o conhecimento relativamente à 1ª hipótese e para explorar o efeito interactivo do género com outras variáveis demográficas, introduzimos a hipótese 2:

Hipótese 2) Os efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre as classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho);

Apesar de não constituir um aspecto central do presente trabalho, o objectivo 3 foi incluído a título exploratório, ou seja, pretendemos conhecer os efeitos das diferentes variáveis sociodemográficas sobre as classes de stressores, independentemente do género. Assim sendo colocamos como hipótese:

Hipótese 3) As variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre as classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho);

A investigação que se tem debruçado sobre as diferenças de género na intenção de abandono do emprego nos profissionais de contabilidade mostra resultados algo divergentes. Uns estudos apontam a existência de diferenças de género na intenção de abandono do emprego (e.g. Rasch e Harrell, 1990), mas outros não evidenciam tal aspecto (e.g. Troutman *et al.*, 2000). Em relação ao abandono propriamente dito, a percentagem de mulheres profissionais de contabilidade (*public accountants*) a abandonar o emprego foi

significativamente superior àquela registada pelos homens, tal como identificado por Collins (1993). Num estudo exploratório realizado com o intuito de investigar o efeito do género de profissionais de contabilidade (*public accounting*) na percepção que se tem sobre a probabilidade de estes abandonarem o emprego, Almer *et al.* (1998) verificam que as mulheres são percepcionadas como tendo maior probabilidade de abandonarem o emprego de forma voluntária. Assim sendo levanta-se como hipóteses que:

Hipótese 4) O género feminino apresenta níveis significativamente superiores de intenção de abandono da instituição empregadora;

Igualmente a título exploratório, para verificar se existem efeitos interactivos entre género e as diferentes variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) e efeitos das diferentes variáveis sociodemográficas sobre a intenção de abandono da instituição empregadora colocam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 5) Os efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre a intenção de abandono da instituição empregadora;

Hipótese 6) As variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre a intenção de abandono da instituição empregadora;

Na sequência da revisão da literatura que nos levou a colocar a hipótese 4) levanta-se ainda:

Hipótese 7) O género feminino apresenta níveis significativamente superiores de intenção de abandono da profissão de TOC;

Mais uma vez pretendemos explorar a existência de efeitos interactivos entre género e as diferentes variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos,

habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) e efeitos das diferentes variáveis sociodemográficas sobre uma das variáveis centrais do nosso estudo - intenção de abandono da profissão de TOC. Colocam-se então como hipóteses:

Hipótese 8) Os efeitos interactivos entre género e outras variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre a intenção de abandono da profissão de TOC;

Hipótese 9) As variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha) desempenham um efeito sobre a intenção de abandono da profissão de TOC;

Concretamente em relação ao papel de fontes de stress na intenção de abandono do emprego, é possível encontrar diferentes estudos que destacam factores como a sobrecarga de papel, ambiguidade de papel (Bartunek e Reynolds, 1983) e sobrecarga de trabalho (Greenhaus *et al.*, 1997) como factores que se associam positivamente com a intenção de abandono da empresa. Também Cluskey e Vaux (1997ab) verificaram que um aumento dos stressores no trabalho (condições de papel, características do trabalho, relações no trabalho e constrangimentos no progresso na carreira) se associa positivamente com a intenção de abandono do emprego entre os profissionais de contabilidade (*auditors* e *tax professionals*) (Cluskey e Vaux, 1997a) e entre um outro grupo de profissionais de contabilidade (*management accountants*) (Cluskey e Vaux, 1997b). Assim sendo, com base nos estudos citados, levantamos as seguintes hipóteses:

Hipótese 10) As classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) associam-se positivamente com a intenção de abandono (instituição empregadora e profissão de TOC);

Hipótese 11) Os stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) são preditores da intenção de abandono da instituição empregadora;

Hipótese 12) Os stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho) são preditores da intenção de abandono da profissão de TOC.

Na figura 1 passa-se a apresentar uma representação esquemática das associações entre as variáveis objecto de estudo.

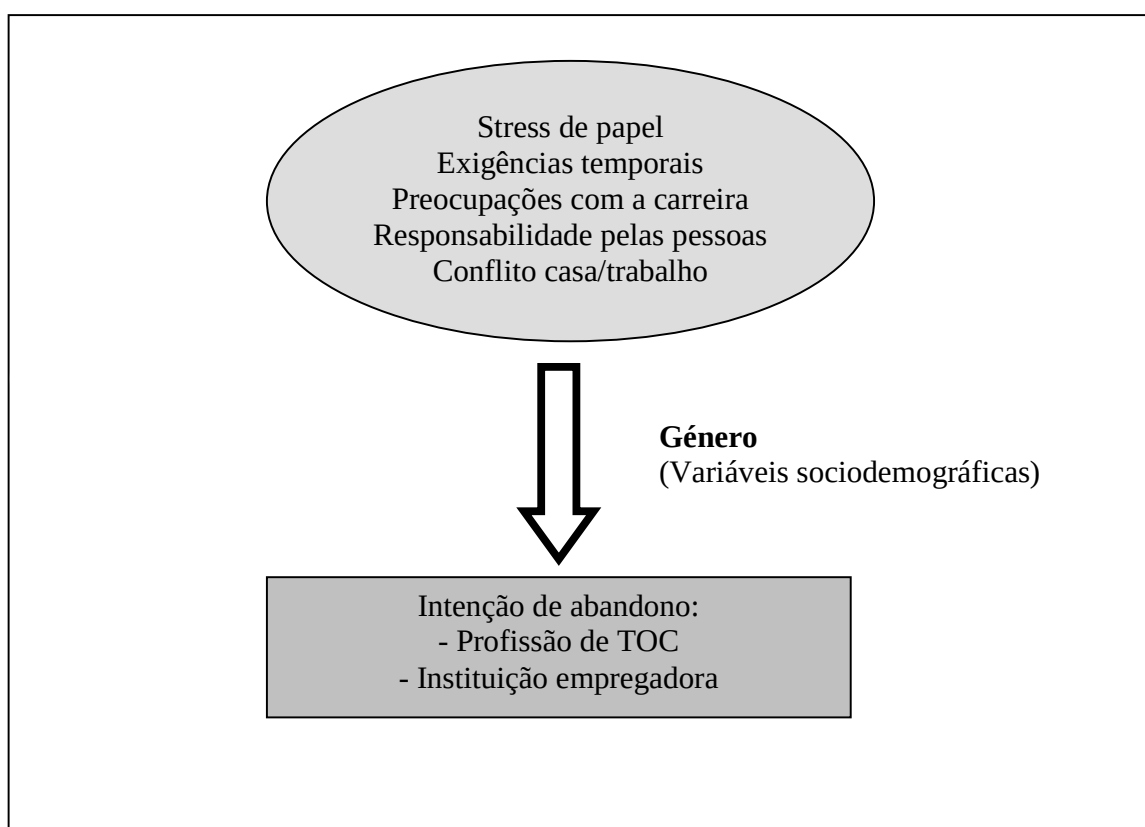


Figura 1: Representação esquemática das associações entre variáveis

Capítulo II – Trabalho empírico

1. Metodologia

A aplicação de um questionário a uma amostra permite uma inferência estatística através da qual se verificam hipóteses previamente elaboradas, as quais se completam por recurso às informações recolhidas e codificadas (Ghiglione e Matalon, 1993).

O método do inquérito por questionário é adequado, quando se visa analisar um fenómeno a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão e é necessário interrogar um grande número de pessoas, pondo-se um problema de representatividade (Quivy, 1992). Este método consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimento ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer ponto de interesse dos investigadores. Designa-se “de administração directa” quando é o próprio inquirido que o preenche. As suas principais vantagens assentam na possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação e no facto da exigência, por vezes essencial, de representatividade do conjunto dos entrevistados poder ser facilmente satisfeita através deste método (Quivy, 1992).

1.1. Amostra e processo de recolha de dados

Para se efectuar a recolha de dados começou por se estabelecer contacto com a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (CTOC), nomeadamente com o Presidente da Direcção, o Dr. António Domingues de Azevedo, via email, solicitando autorização, que viria a ser concedida, para proceder à entrega dos questionários aos TOC participantes na

III Conferência Internacional Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas/Instituto de Direito Económico Financeiro e Fiscal (CTOC/IDEFF) subordinada ao tema “Planeamento Fiscal”, que se realizou no dia 10 de Outubro de 2008, no seminário de Vilar, no Porto.

Procedeu-se à distribuição de 485 questionários no momento da recepção e credenciação dos TOC, tendo-se explicado sucintamente o objectivo do estudo e solicitado a devolução do inquérito preenchido à saída. Foram devolvidos 299 inquéritos.

Após uma observação dos dados foi possível constatar, em 30 casos, a presença de um número relevante de respostas omissas, casos esses que foram eliminados. Na situação em que as respostas omissas não ultrapassaram os 5% do total das respostas, procedeu-se à substituição das mesmas pelo valor médio de cada participante no respectivo factor (Crespo, 2007). Assim sendo, a amostra final ficou constituída por 269 indivíduos (taxa de resposta de 55,6%).

1.2. Inquérito

A elaboração do principal questionário usado no presente estudo resultou da análise de instrumentos que visam avaliar fontes de stress no local de trabalho e a intenção de abandono da profissão/emprego actual, tendo-se recorrido sobretudo à análise do trabalho anteriormente desenvolvido por Collins (1993). Relativamente à avaliação das fontes de stress para além do “*A Study of Stress in Public Accounting*” desenvolvido por Collins (1993), atendeu-se também aos questionários utilizado por Troutman (2000) e ao “*The Job Stress Diagnostic Survey*” de Ivancevich e Matteson (1983). No que diz respeito à intenção de abandono da profissão/emprego actual entre os TOC, recorreu-se, mais uma vez, ao “*A Study of Stress in Public Accounting*” realizado por Collins (1993) e ao questionário utilizado por Troutman (2000) e ainda aos questionários “*Michigan Organizational Assessement Questionnaire*” de Cammann *et al.* (1979) e Seashore *et al.* (1982) e a dois items do “*Working Conditions and Control Questionnaire – (WOCQQ)*”.

A comparação dos referidos instrumentos tornou-se importante na medida em que potenciou a capacidade crítica na escolha das questões a utilizar neste estudo.

Depois de ponderadas as dimensões e as potencialidades avaliativas dos referidos instrumentos e face aos objectivos deste estudo, foi elaborado um instrumento com base no inquérito “*A Study of Stress in Public Accounting*” realizado por Collins (1993), que por sua vez se havia fundamentado no instrumento “*Stress Diagnostic Survey*” de Ivancevich e Matteson de 1987 relativamente às escalas de avaliação dos stressores relacionados com o trabalho e no “*Interrole Conflict Scale*” de Kopelman de 1983 no que respeita ao conflito entre trabalho e vida de casa. As questões avaliativas da intenção de abandono da profissão foram elaboradas atendendo também ao inquérito de Collins (1993) e ao “*Michigan Organizational Assessment Questionnaire*” de Cammann *et al.* (1979) e Seashore *et al.* (1982). Já no que diz respeito à intenção de abandono do emprego actual atenderem-se a duas questões do WOCCQ. O inquérito de Collins (1993) auxiliou ainda, juntamente com o inquérito “Mudança e bem-estar no trabalho” de Torres-Oliveira (2006), a elaboração das questões que permitem a caracterização dos perfis demográfico, social e profissional.

1.2.1. Descrição da estrutura do instrumento utilizado

A estrutura do instrumento utilizado – Stress e a Intenção de abandono da profissão/emprego actual entre os TOC - divide-se em 3 partes principais, sendo a primeira composta por 16 itens relativos aos dados sociodemográficos e profissionais, a segunda por 40 itens respeitantes às fontes de stress e a terceira por 5 itens que visam avaliar a intenção de abandono da profissão/emprego actual entre os TOC.

1.2.1.1. Parte 1 - Variáveis sociodemográficas e profissionais

Partindo do princípio que os factores geradores de stress e a intenção de abandono do emprego/profissão entre os TOC divergem consoante as variáveis sociodemográficas e profissionais, na primeira parte do questionário, composta por 16 itens, pretendeu-se caracterizar a amostra face às mesmas. A identificação de grupos de risco tornou-se um objectivo que permitiria estabelecer prioridades em termos de aplicação de possíveis

soluções. Foram por isso incluídos items, a maior parte dos quais baseados no questionário supracitado concebido por Collins (1993), relativos ao género, idade, estado civil, número de filhos, idade dos filhos, habilitações literárias, situação profissional do cônjuge, duração da permanência no exercício da profissão de técnico oficial de contas, vínculo contratual actual, caracterização jurídica da empresa, número de profissionais ao serviço do departamento de contabilidade da empresa, número médio de horas semanais dispendidas com o trabalho durante os períodos de maior e de menor sobrecarga e a localização geográfica.

1.2.1.2. Parte 2 - Variáveis de avaliação dos stressores

Os 40 items correspondentes à segunda parte do questionário utilizado encontram-se contemplados no questionário “*A Study of Stress in Public Accounting*” utilizado por Collins (1993), com o intuito de avaliar, entre outros aspectos, em que medida as principais fontes de stress entre os *Public Accountants* contribuem para a intenção de abandono da profissão dos homens e das mulheres *Public Accountant*. Os primeiros 32 items incidem sobre as fontes de stress no local de trabalho e os 8 seguintes procuram avaliar a relação entre a actividade no trabalho e a actividade na família.

Collins (1993), para medir os stressores relacionados com o trabalho, baseou-se no “*Stress Diagnostic Survey*” de Ivancevich e Matteson (1987), um questionário de auto-relato do stress relacionado com o trabalho percebido que avalia oito categorias de stressores: ambiguidade de papéis, conflito de papéis, sobrecarga quantitativa, sobrecarga qualitativa, progresso na carreira, responsabilidade pelas pessoas, pressão temporal e âmbito do trabalho. Collins (1993), pelo facto de ter verificado uma sobreposição substancial dos stressores já referidos e pela dificuldade que tal originaria na análise da relação entre os stressores e as saídas da profissão, reduziu as categorias dos stressores através duma análise factorial de componentes principais para proceder à avaliação da relação entre cada stressor ambiental em particular e o abandono da profissão. O referido procedimento, realizado após uma rotação ortogonal usando o método varimax, permitiu

obter quatro factores que explicam 79% da variância dos dados como um todo. O Factor 1 “preocupações com a carreira” que abrange o progresso na carreira e âmbito do trabalho; o Factor 2, “exigências temporais” que englobam as pressões temporais e a sobrecarga quantitativa; o Factor 3, “stress de papel” que compreende a sobrecarga qualitativa de trabalho, ambiguidade de papeis e conflito de papéis; e o Factor 4, a “responsabilidade pelas pessoas” que compreende a responsabilidade pelas pessoas. A saturação dos factores iniciais nos factores que emergiram é bastante adequada o que sustenta a pertinência da solução factorial encontrada pela autora.

Passando agora à descrição de cada factor é de referir que as “preocupações com a carreira” caracterizam o facto de o indivíduo não considerar o seu trabalho compensador ou de lhe faltarem oportunidades de carreira; as “exigências temporais” descrevem experiências de excesso de solicitações profissionais que resultam na falta de tempo para actividades não laborais; o “stress de papel” refere-se ao sentimento do indivíduo de não ser qualificado para o seu trabalho ou que as exigências do trabalho são conflituosas e não são claras; a “responsabilidade pelas pessoas” reporta-se à responsabilidade pelos outros na organização (Collins 1993).

Os trinta e dois items do questionário distribuem-se assim por quatro subescalas de stressores em relação aos quais se passa a apresentar os items:

1. Preocupações com a carreira

Item	Fontes de stress
5.	No meu local de trabalho não existem as oportunidades de progressão que eu gostaria
8.	As tarefas que me são exigidas são pouco importantes
13.	Não tenho oportunidades de desenvolvimento profissional
21.	Estou a prejudicar o meu progresso na carreira por estar neste trabalho
24.	Há falta de variedade no meu trabalho
28.	Não posso realizar um bom trabalho com as minhas competências actuais

29.	Não estou a adquirir novas competências no meu trabalho
-----	---

2. Exigências temporais

Item	Fontes de stress
2.	Pedem-me para realizar muitas tarefas desnecessárias
3.	Tenho de levar trabalho para casa para conseguir responder às exigências
7.	Os prazos para completar o trabalho de que sou responsável são pouco razoáveis
11.	Passo muito tempo em reuniões de pouca importância que me impedem de trabalhar
15.	Tenho de executar o meu trabalho apressadamente para o terminar em tempo útil
23.	Não tenho tempo suficiente para realizar o meu trabalho
27.	Tenho muito trabalho para fazer para ser capaz de o terminar em tempo oportuno
31.	Trabalho constantemente pressionado pelo tempo

3. Role stress

Item	Fontes de stress
1.	Os objectivos do meu trabalho não são claros
4.	Os padrões de qualidade que me são exigidos são irrealistas
9.	As responsabilidades do meu trabalho não são claras
10.	Recebo pedidos contraditórios vindos de diferentes pessoas (ex: colegas, patrões...)
12.	As tarefas que me foram atribuídas têm um elevado grau de dificuldade
16.	Não recebo feedback sobre o modo como realizo o meu trabalho
17.	Não sei exactamente o que esperam de mim

18.	Faço coisas no meu trabalho que são aceites por algumas pessoas mas não por outras
19.	Sou responsável por muitas tarefas
20.	Tenho de fazer coisas para as quais não tive preparação
25.	Não estou certo da autoridade que tenho
26.	Tenho dificuldade em fazer o meu trabalho porque sou solicitado para realizar muitas tarefas que entram em conflito
32.	Não tenho muita liberdade para realizar o meu trabalho do modo que considero ser o mais correcto

4. Responsabilidade pelas pessoas

Item	Fontes de stress
6.	Tenho muita responsabilidade pelo trabalho dos meus colegas
14.	Há a expectativa de que eu auxilie várias pessoas
22.	Tenho muita responsabilidade pelas informações que forneço
30.	Tenho muita responsabilidade em manter o meu grupo de trabalho coeso

Para avaliar em que medida a interacção com a família poderá constituir uma fonte de stress recorreu-se mais uma vez ao trabalho de Collins (1993) que, por sua vez, se baseou no *Interrole Conflict Scale* de Kopelman *et al.* (1983). Collins (1993) reconhece que para além dos stressores dentro do ambiente laboral, ou seja, os stressores organizacionais, os profissionais de contabilidade experienciam fontes de stress extra – organizacional. Um dos conflitos que a mão-de-obra activa enfrenta é o conflito entre a vida no trabalho e a vida de casa, podendo, por exemplo, surgir conflitos quando os programas de trabalho limitam o tempo livre ou provocam cansaço ou irritação excessiva que impedem o indivíduo de poder usufruir das actividades não laborais. Os itens utilizados foram os seguintes:

5. Conflito trabalho/família

Item	Fonte de stress
33.	Depois do trabalho, chego a casa demasiado cansado para fazer algumas das coisas que gostaria
34.	No trabalho tenho tanto para fazer que acabo por pôr de lado os meus interesses pessoais
35.	Por vezes chego irritado a casa por causa das exigências do meu trabalho
36.	As solicitações do meu trabalho dificultam que me sinta relaxado em casa
37.	O plano de trabalho entra muitas vezes em conflito com a minha vida familiar
38.	A minha família mostra desagrado por, muitas vezes, me mostrar preocupado com o trabalho enquanto estou em casa
39.	O meu trabalho tira-me o tempo que eu gostaria de passar com a minha família
40.	O meu trabalho faz com que se torne difícil ser o esposo(a) / companheiro(a) ou o/a pai/mãe que gostaria de ser

1.2.1.3. Parte 3 - Variáveis sobre a intenção de abandono da profissão/emprego actual

Quer para os homens, quer para mulheres as preocupações com a carreira tem uma relação significativa com o abandono da profissão de *public accounting*, sendo que para o género feminino as exigências temporais representam um factor igualmente importante (Collins, 1993). Para Sanders (1995) a intenção de mudar de firma varia consoante a posição ocupada, o tipo de empresa para a qual se trabalha e a área de especialização, dado que os stressores afectam de modo diverso estes grupos. Segundo Cluskey e Vaux (1997) um aumento dos stressores do trabalho está positivamente associado com a intenção de mudar de empresa entre os *management accountants* e Troutman *et al.* (2000) verifica essa

relação entre os *public accounting*. As questões nº 41,42 e 45, colocadas para mensurar a intenção de abandono do exercício da profissão de TOC, basearam-se nos questionários de Collins (1993), sendo que as duas primeiras encontram-se também contempladas no questionário “Michigan Organizational Assessment Questionnaire” utilizado por Cammann *et al.* (1979) e Seashore *et al.* (1982) para avaliarem a intenção de mudança de profissão. Este último não se dirigia especificamente a profissionais de contabilidade.

Item	Intenção de abandono da profissão
41.	Penso muitas vezes em deixar de exercer a profissão de técnico oficial de contas
42.	Provavelmente começarei à procura de um novo emprego, que não o de técnico oficial de contas, no próximo ano
45.	Por quanto tempo planeia permanecer no exercício da profissão de técnico oficial de contas

As questões nº 43 e 44 destinam-se a avaliar a intenção de abandono do emprego actual e basearam-se no WOCCQ, nomeadamente na secção de “Outras variáveis organizacionais” instrumento que, de acordo com Torres-Oliveira (2006), procura medir a percepção dos sujeitos face às suas condições de trabalho.

Item	Intenção de abandono do emprego
43.	Tenho intenção de procurar emprego noutra organização no próximo ano
44.	Penso muitas vezes em deixar a instituição que me emprega

O formato de resposta a este instrumento é uma escala tipo Likert, com sete modalidades: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Ocasionalmente; 4 – Algumas vezes; 5 – Muitas vezes; 6 – Usualmente; 7 – Sempre.

Para a questão nº 45 a resposta o formato de resposta é uma escala tipo Likert, sendo que as respostas correspondem a: 1 – Menos de um ano; 2 – Mais de um ano; 3 - Mais de dois anos; 4 - Mais de três anos; 5 - Mais de quatro anos; 6 - Mais de cinco anos.

Este tipo de escalas encontra-se bastante difundido nos estudos de campo das Ciências Sociais e Humanas sendo sugeridas por diversos autores (Torres-Oliveira, 2006).

Para aferir da qualidade psicométrica do instrumento Collins (1993) calculou os índices de consistência interna (alphas de Cronbach) para as variáveis relativas aos stressores objecto do estudo. Os referidos índices variaram entre 0.89 e 0.61, ou seja, considerados entre bons e aceitáveis (Pestana e Gageiro, 2005). No que diz respeito à intenção de abandono da profissão o alfa de Cronbach é de 0.83 no estudo “Michigan Organizational Assessment Questionnaire”.

1.3. Análise de dados: o tratamento estatístico

A análise dos dados foi realizada através do programa SPSS 16.0. Anteriormente à análise dos dados, propriamente dita, foram calculados os índices de consistência interna (alphas de Cronbach) do instrumento de auto-relato utilizado com vista a validar a adequação da sua utilização no presente estudo. Posteriormente, com vista a realizar uma primeira abordagem descritiva das variáveis em estudo, procedeu-se ao cálculo de frequências/percentagens ou médias/desvios-padrão consoante a natureza categorial (nominal ou ordinal) ou intervalar das variáveis em estudo. Seguidamente, de modo a identificar se as variáveis psicossociais diferiam significativamente entre si em função da pertença ao género feminino ou masculino foram realizados testes T de Student. Foram também realizadas análises de variância univariada e multivariada de forma a identificar a existência de diferenças nas variáveis em estudo em função de diversas variáveis sociodemográficas. Num passo seguinte, com vista a avaliar as associações entre as classes de stressores e a intenção de abandonar a instituição empregadora/profissão de TOC, procedeu-se ao cálculo de coeficientes de correlação. Por fim, com vista a testar quais os

stressores que predizem significativamente a intenção de abandonar a instituição empregadora/profissão de TOC recorreu-se ao uso de análises de regressão múltiplas.

Capítulo III – Apresentação e discussão de resultados

Neste capítulo começa-se por apresentar no ponto 1 os resultados obtidos no presente estudo de investigação e no ponto 2 procede-se à sua discussão à luz de investigação da literatura previamente apresentada.

1. Apresentação de resultados

1.1. Processo de preparação do instrumento à população alvo

Com vista a adequar o instrumento ao domínio de investigação e à população-alvo, foi necessário recorrer à sua adaptação. Mais concretamente, o questionário foi usado pela primeira vez com uma amostra portuguesa. Assim, efectuou-se a tradução do questionário para a língua portuguesa e, posteriormente, procedeu-se à sua retroversão com vista a verificar se houve ou não alguma alteração do sentido inicial.

Não foi nosso objectivo a aferição do instrumento para a população portuguesa, mas sim a constatação da adequação psicométrica do mesmo à nossa amostra. Assim, procurou-se examinar se estavam reunidas as condições necessárias à prossecução dos tratamentos estatísticos seleccionados. Para o efeito procedeu-se à verificação dos índices de consistência interna dos factores avaliados pelo questionário. A consistência interna traduz o grau de uniformidade ou de coerência existente entre as respostas dos sujeitos a cada um dos itens que compõe o instrumento (Almeida e Freire, 2003). Esta pode ser quantificada pelo uso de diferentes medidas, sendo o alpha de Cronbach uma das mais usadas. O valor de alpha de Cronbach varia entre 0 e 1, sendo que valores superiores a .90 são indicadores de uma consistência interna muito boa; valores entre .80 e .90 apontam uma consistência interna boa; valores entre .70 e .80 indicam-na como razoável; entre .60 e .70 reflectem uma fraca consistência interna; e, inferiores a .60 a consistência interna é inadmissível

(Pestana e Gageiro, 2005). Porém, os valores de alpha de Cronbach são sensíveis ao número de itens que compõe o factor. Assim, em subescalas pequenas (com menos de 10 itens) não é incomum encontrar baixos valores de alpha de Cronbach. Neste caso, Pallant (2001) sugere que será mais apropriado relatar a correlação média inter-item, a qual deverá variar entre 0.20 e 0.40.

Através da análise do quadro 1 podemos verificar que as subescalas que compõem o nosso instrumento possuem valores adequados de consistência interna. Mais especificamente a consistência interna é muito boa no caso das subescalas “conflito casa/trabalho” e “intenção de abandonar a profissão de TOC”; já no que se refere às subescalas “stress de papel”, “exigências temporais” a consistência interna é boa. No caso das subescalas “responsabilidade pelas pessoas” e “intenção de abandono da instituição empregadora” apesar dos valores de alpha de Cronbach se situarem num intervalo crítico, constatamos que estes não são desadequados tendo em conta o número de itens que compõe cada uma das referidas subescalas, respectivamente 4 e 2 itens.

Quadro 1: Consistência interna das subescalas

Factores	Alpha de Cronbach
Stress de papel	$\alpha = 0.82$
Exigências temporais	$\alpha = 0.84$
Preocupações com a carreira	$\alpha = 0.78$
Responsabilidade pelas pessoas	$\alpha = 0.64$
Conflito casa/trabalho	$\alpha = 0.95$
Intenção de abandono da instituição empregadora	$\alpha = 0.66$
Intenção de abandono da profissão de TOC	$\alpha = 0.92$

1.2. Caracterização descritiva da amostra

1.2.1. Variáveis sociodemográficas

Nesta secção irá proceder-se à caracterização da amostra no que diz respeito às suas características sociodemográficas.

Género e idade

Na amostra do nosso estudo verificou-se que a idade média se situou nos 44,16 anos ($DP = 10.96$). Em relação ao género a maioria da amostra foi constituída por indivíduos do sexo masculino, tal como se pode constatar no quadro 2.

Quadro 2: Distribuição dos participantes por género

Género	<i>N</i> = 269
Feminino	116 (43.1%)
Masculino	153 (56.9%)
TOTAL	269 (100%)

Estado civil

No que se refere ao estado civil, tal como pode ser constatado através da análise do quadro 3, a maioria da amostra inclui indivíduos casados, estando os restantes estados representados em percentagens inferiores.

Quadro 3 : Distribuição dos participantes por estado civil

Estado civil	<i>N</i> = 269
Solteiro(a)	41 (15.2%)
Casado(a)	201 (74.7%)
Unido(a) de facto	7 (2.6%)
Divorciado(a)/Separado(a)	18 (6.7%)
Viúvo(a)	2 (0.7%)
TOTAL	269 (100%)

Número e idade dos filhos

Na amostra predominam os participantes com dois filhos, tal como se pode constatar pela análise do quadro 4, sendo que a maioria se encontra em idade escolar (ver quadro 5).

Quadro 4: Distribuição dos participantes em função do número de filhos

Número de filhos	N = 269
Nenhum	56 (20.8%)
Um filho	78 (29.0%)
Dois filhos	114 (42.4%)
Três filhos	15 (5.6%)
Quatro ou mais filhos	6 (2.2%)
TOTAL	269 (100%)

Quadro 5: Distribuição dos participantes em função da idade dos filhos

Idade dos filhos	N = 269
Todos em idade pré-escolar	35 (13.0%)
Todos em idade escolar	82 (30.5%)
Idade escolar e pós-escolar	24 (8.9%)
Em idade pós-escolar	52 (19.3%)
Não aplicável	73 (27.1%)
Não responde	3 (1.1%)
TOTAL	269 (100%)

Habilitações literárias

A maioria dos participantes possui o grau académico da licenciatura, seguindo-se aqueles que têm um bacharelato, tal como revela o quadro 6.

Quadro 6: Distribuição dos participantes por habilitações literárias

Habilitações literárias	N = 269
6º ano	1 (0.4%)
9º ano	8 (3.0%)
12º ano	27 (10.0%)
Bacharelato	57 (21.2%)
Licenciatura	155 (57.6%)
Mestrado	9 (3.3%)
Outro	12 (4.5%)
TOTAL	269 (100%)

Profissão do cônjuge

O cônjuge da grande maioria dos participantes trabalha a tempo inteiro, tal como demonstra o quadro 7.

Quadro 7: Distribuição dos participantes em função da situação profissional do cônjuge

Situação profissional do cônjuge	N = 269
O cônjuge não trabalha	29 (10.8%)
O cônjuge trabalha em part-time	7 (2.6%)
O cônjuge trabalha a tempo inteiro	171 (63.6%)
Não aplicável	58 (21.6%)
Não responde	4 (1.5%)
TOTAL	269 (100%)

Tempo de permanência na profissão de TOC e na empresa actual

O tempo médio de permanência na profissão de TOC é de 17.57 anos ($DP = 10.88$). Já no que diz respeito à empresa onde o TOC exerce as suas funções na actualidade, o tempo médio de permanência é de 12.11 anos ($DP = 8.74$).

Vínculo

A percentagem mais elevada de participantes é Efectivo/Sem termo na empresa onde exerce funções, tal como se pode constatar pela análise do quadro 8.

Quadro 8: Distribuição dos participantes em função do vínculo contratual actual

Vínculo contratual actual	N = 269
Efectivo/Sem termo	175 (65.1%)
Contratado a prazo	2 (0.7%)
Trabalho temporário	1 (0.4%)
Profissional liberal	74 (27.5%)
Efectivo/Sem termo e profissional liberal	17 (6.3%)
TOTAL	269 (100%)

Caracterização jurídica da empresa

A caracterização jurídica predominante das empresas em que os TOC exercem funções é a Sociedade por quotas, como demonstra o quadro 9.

Quadro 9: Distribuição dos participantes em função da caracterização jurídica da empresa

Caracterização jurídica da empresa	N = 269
Sociedade unipessoal	12 (4.5%)
Sociedade por quotas	137 (50.9%)
Sociedade anónima	53 (19.7%)
Outra	50 (18.6%)
Mais que uma empresa com caracterizações jurídicas diferentes	7 (2.6%)
Não respondeu	10 (3.7%)
TOTAL	269 (100%)

Número de profissionais do departamento de contabilidade da empresa

O número médio de trabalhadores do departamento de contabilidade das empresas onde os TOC exercem funções é de 5.28 indivíduos ($DP = 13.32$).

Número médio de horas semanais dispendido com o trabalho durante os períodos de maior e menor sobrecarga

O número médio de horas semanais dispendidas com o trabalho durante o período de maior sobrecarga é de 43.11 horas ($DP = 19.97$), enquanto o número médio de horas semanais dispendidas com o trabalho durante o período de menor sobrecarga se situa nas 31.96 horas ($DP = 16.00$).

Distrito onde exerce a actividade profissional

A grande maioria dos participantes no estudo exerce a sua actividade profissional no distrito do Porto, tal como evidencia o quadro 10.

Quadro 10: Distribuição dos participantes em função do distrito onde exerce a actividade profissional

Distrito	$N = 269$
Porto	164 (61.0%)
Braga	27 (10.0%)
Aveiro	24 (8.9%)
Lisboa	16 (5.9%)
Outro	29 (10.9%)
Mais que um distrito	9 (3.3%)
TOTAL	269 (100%)

1.2.2. Variáveis psicossociais

1.2.2.1. Classes de stressores

Tal como se pode verificar através da análise do quadro 11, os valores médios das classes de stressores apresentam o seu valor mais baixo na categoria “Preocupações com a carreira” ($M = 2.78$; $DP = 1.06$) e o seu valor mais elevado na categoria “Responsabilidade pelas pessoas” ($M = 4.56$; $DP = 1.49$).

Quadro 11: Valores médios das classes de stressores em estudo

Classes de stressores	$N = 269$
	$M (DP)$
Stress de papel	3.14 (0.94)
Exigências temporais	3.85(1.08)
Preocupações carreira	2.78 (1.06)
Responsabilidade pessoas	4.56 (1.49)
Conflito casa/trabalho	4.17 (1.41)

1.2.2.2. Intenção de abandonar a instituição empregadora/profissão de TOC

Mediante a análise do quadro 12, verifica-se que o valor médio da intenção de abandono da instituição empregadora ($M = 2.68$; $DP = 1.32$) é superior ao registado no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC ($M = 2.36$; $DP = 1.63$)

Quadro 12: Valores médios das variáveis de intenção de abandono (instituição empregadora e abandono da profissão)

	<i>N</i> = 269
	<i>M</i> (<i>DP</i>)
Intenção de abandono da instituição empregadora (Int_Empresa)	2.68 (1.32)
Intenção de abandono da profissão de TOC (Int_TOC)	2.36 (1.63)

1.3. Estudo de diferenças nas variáveis psicossociais

No presente ponto reccoreu-se à utilização de diversos testes estatísticos de modo a proceder à pesquisa de diferenças entre grupos nas diferentes variáveis psicossociais estudadas: classes de stressores, intenção de abandono da instituição empregadora e intenção de abandono da profissão de TOC.

Mais especificamente, com vista a verificar a existência de diferenças, em função do género, nas variáveis psicossociais foram realizados testes T de Student para amostras independentes. O referido teste permite avaliar diferenças entre dois grupos (variável independente) em relação a uma variável dependente de natureza contínua. Mais concretamente, o nosso objectivo consiste em avaliar se se verificam diferenças entre os grupos feminino e masculino nas variáveis classes de stressores de stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho, bem como na intenção de abandono da instituição empregadora e da profissão de TOC.

Para a realização dos testes T para amostras independentes, efectuou-se a testagem dos pressupostos que devem estar assegurados *a priori*, designadamente o nível intervalar de medida das variáveis, a independência das observações e a amostragem aleatória, bem como a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias entre os grupos. Em relação aos três primeiros pressupostos mencionados, estes foram cumpridos. Por sua

vez, em relação à normalidade das distribuições das variáveis em estudo (classes de stressores e intenção de abandono) constatou-se que esta não se verificou. No entanto, Pallant (2001) refere que com amostras com um N superior a 30 elementos, a violação deste pressuposto não é problemática, o que acontece na nossa amostra em que o N é bastante superior. Já em relação à homogeneidade de variâncias entre os grupos, esta é avaliada através do Teste de Levene. Verificou-se que, entre as variáveis em análise, apenas a intenção de abandonar a instituição empregadora não cumpriu tal pressuposto. Porém, o SPSS permite o cálculo de um valor de T alternativo quando há violação do pressuposto da homogeneidade das variâncias, o qual foi utilizado na análise da variável mencionada.

Com vista a avaliar a magnitude relativa das diferenças de médias entre grupos recorreu-se ao uso da medida “eta quadrado”, a qual representa a proporção de variância da variável dependente que é explicada pela variável independente. Cohen (1988) refere que para interpretar a magnitude dos valores do eta quadrado se deve ter em conta as seguintes referências: .01 = efeito pequeno; .06 = efeito moderado; e, .14 = efeito elevado. Uma vez que o SPSS apenas calcula o “eta quadrado parcial” torna-se necessário, a partir deste valor, encontrar o valor do “eta quadrado”⁴ (Pallant, 2001).

Posteriormente, pretendeu-se constatar se as variáveis classes de stressores, intenção de abandono da instituição empregadora e intenção de abandono da profissão de TOC diferiam entre si, quando considerado o género em interacção com outras variáveis sociodemográficas. Para tal recorreu-se ao uso de análises de variância (ANOVA) bifactoriais, na medida em que se está a verificar o efeito que dois factores em simultâneo (ex: género e idade; género e estado civil;...) exercem nas referidas variáveis.

De referir ainda que foram definidos grupos de acordo com diferentes variáveis sociodemográficas, designadamente a idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente. Com vista a possibilitar a realização das referidas análises e a aumentar a inteligibilidade dos dados, as referidas variáveis foram recodificadas em

⁴ Os testes T para amostras independentes implicam a utilização da seguinte fórmula para determinar o valor de eta quadrado: $\eta^2 = t^2 / t^2 + (N1+N2-2)$, sendo t o valor do eta quadrado parcial; Numa anova univariada, $\eta^2 = \text{soma dos quadrados entre grupos} / \text{total da soma dos quadrados}$.

categorias específicas. Nomeadamente, a idade que constitui uma variável contínua foi recodificada numa variável ordinal com três categorias (27/37 anos; 38/50 anos; 51/73 anos). No que se refere ao estado civil foram também criadas três categorias designadamente, solteiro; casado/unido de facto; divorciado/separado/viúvo. Já relativamente ao número de filhos a variável inicial composta por cinco categorias foi recodificada numa variável em três categorias (sem filhos; 1 ou 2 filhos; 3 ou mais filhos). A variável concernente às habilitações literárias foi recodificada numa variável dicotómica (sem habilitações superiores/com habilitações superiores). Por fim, o tempo de permanência na profissão de TOC, bem como o tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente enquanto variáveis contínuas que são, foram recodificadas em variáveis com três categorias.

Finalmente, pretendeu-se avaliar até que ponto cada uma das diferentes variáveis sociodemográficas exercem um efeito sobre as variáveis classes de stressores, intenção de abandono da instituição empregadora e intenção de abandono da profissão de TOC. Assim, consoante o número de variáveis dependentes em análise procedeu-se à realização de análises de variância univariada (ANOVA) ou multivariada (MANOVA). O recurso à MANOVA ocorreu quando estávamos perante subescalas de um mesmo instrumento (cinco classes de stressores), uma vez que estávamos perante um conjunto de variáveis dependentes correlacionadas entre si e que partilhavam um significado comum. Assim, o recurso à MANOVA permitiu conhecer se existiam diferenças significativas entre os grupos quando o conjunto de variáveis dependentes é analisado como um todo e também quando essas mesmas variáveis dependentes são analisadas separadamente (Field, 2005; Pallant, 2001; Pestana & Gageiro, 2005). Por sua vez, o recurso à ANOVA ocorreu quando se pretendeu determinar o possível efeito das variáveis sociodemográficas sobre, por um lado, a intenção de abandono da instituição empregadora e, por outro lado, a intenção de abandono da profissão de TOC.

Para a realização das ANOVAS e MANOVAS, efectuou-se a testagem dos pressupostos que devem estar assegurados, nomeadamente o nível intervalar de medida das variáveis, a independência das observações e a amostragem aleatória, bem como a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias entre os grupos. Em

particular no caso das MANOVAS foram ainda testadas a existência de normalidade uni- e multivariada, linearidade entre variáveis dependentes, ausência de multicolineariedade e singularidade, homogeneidade das matrizes de variância e covariância, bem como a homogeneidade das variâncias em cada uma das variáveis dependentes (Field, 2005; Pallant, 2001). De um modo geral, não se verificaram graves violações dos pressupostos exigidos, mas como em alguns casos os pressupostos não foram integralmente cumpridos foram tomadas medidas adicionais no sentido de manter o rigor estatístico das análises. Especificamente na realização das MANOVAS, o *Pillai's Trace* foi seleccionado como o teste estatístico multivariado, uma vez que este traduz uma medida robusta mesmo quando há violação de pressupostos (Pallant, 2001). Nos casos em que se detectar um valor significativo no referido teste multivariado, passa-se à análise dos Testes *F* univariados, que nos indicam em que variáveis dependentes específicas se verificam diferenças.

Destacamos ainda que os testes *post-hoc* permitem detectar entre que grupos se verificam as diferenças encontradas. Optou-se por realizar o teste *post-hoc* de Tukey.

Com vista a avaliar a magnitude relativa das diferenças de médias entre grupos recorreu-se, mais uma vez, ao uso da medida “eta quadrado parcial”.

1.3.1. Classes de stressores

1.3.1.1. Efeito do género

Os resultados dos testes T revelam que não se verificaram diferenças de género no que se refere a todas as classes de stressores em estudo (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho), tal como pode ser aferido pela análise do quadro 13.

Quadro 13: Diferenças entre géneros no que se refere às classes de stressores

Variáveis Dependentes	Feminino (<i>n</i> = 116)	Masculino (<i>n</i> = 153)	<i>t</i> (267)	<i>p</i>
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)		
Stress de papel	3.16 (1.01)	3.12 (0.88)	0.38	.70
Exigências temporais	3.95 (1.14)	3.78 (1.04)	1.26	.21
Preocupações carreira	2.77 (1.09)	2.79 (1.04)	- 0.16	.87
Responsabilidade pessoas	4.58 (1.52)	4.55 (1.48)	0.17	.87
Conflito casa/trabalho	4.34 (1.36)	4.04 (1.44)	1.68	.09

Nota. *N* = 269

1.3.1.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas

A realização das ANOVAS bifactoriais permitiu-nos estudar a existência de um efeito de interacção entre género e diferentes variáveis sociodemográficas em cada uma das classes de stressores: stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho.

Especificamente no que se refere ao “stress de papel”, não se verificaram diferenças significativas nesta variável quando considerado o género em interacção com as restantes variáveis sociodemográficas, tal como se pode constatar no quadro 14.

Quadro 14: Efeito interactivo na variável “Stress de Papel” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	<i>p</i>	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 0.38$	.68 ^{ns}	0.003
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 0.035$	.97 ^{ns}	0.000
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 0.071$	.93 ^{ns}	0.001
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 0.60$	.44 ^{ns}	0.002
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 0.49$	.61 ^{ns}	0.004
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 1.90$	.15 ^{ns}	0.015

ns – não significativo

Por seu turno, também não se verificaram diferenças significativas na variável “exigências temporais” quando considerado o género em interacção com as variáveis sociodemográficas, tal como se pode verificar no quadro 15.

Quadro 15: Efeito interactivo na variável “Exigências temporais” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	<i>p</i>	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 0.87$	.42 ^{ns}	0.007
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 1.29$	.28 ^{ns}	0.100
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 0.074$	.93 ^{ns}	0.001
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 0.30$	.58 ^{ns}	0.001
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 0.007$	.99 ^{ns}	0.000
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 1.06$	.35 ^{ns}	0.009

ns – não significativo

No que à variável “preocupações com a carreira” diz respeito, mais uma vez não se verificou um efeito do género em interacção com variáveis sociodemográficas sobre a mesma (ver quadro 16).

Quadro 16: Efeito interactivo na variável “Preocupações com a carreira” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	P	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 0.81$	.45 ^{ns}	0.006
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 2.16$	.12 ^{ns}	0.016
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 1.43$	.24 ^{ns}	0.011
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 0.057$	.81 ^{ns}	0.000
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 0.94$	.39 ^{ns}	0.007
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 1.73$	.18 ^{ns}	0.014

ns – não significativo

Considerando agora a variável “responsabilidade pelas pessoas”, verificou-se apenas um efeito interactivo do género e das habilitações literárias sobre a referida variável (ver quadro 17).

Quadro 17: Efeito interactivo na variável “Responsabilidade pelas pessoas” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

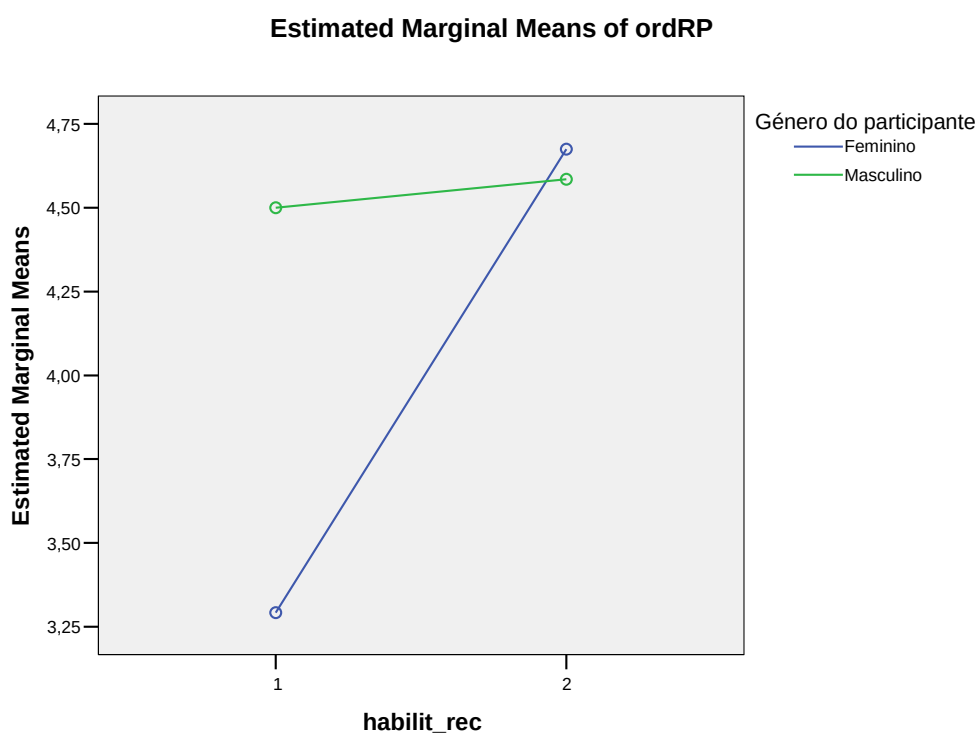
	F (gl)	P	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 2.36$	.10 ^{ns}	0.018
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 0.73$	.48 ^{ns}	0.006
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 0.24$	.79 ^{ns}	0.002
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 4.17$	.04*	0.016
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 1.76$	.18 ^{ns}	0.013
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 0.056$	.95 ^{ns}	0.000

* $p < .05$

ns – não significativo

Dado o resultado encontrado, inspeccionou-se mais detalhadamente a direcção da referida interacção. Por um lado, constatou-se que as habilitações literárias exercem um efeito principal sobre a variável “responsabilidade pelas pessoas” [$F(1, 257) = 5.34; p < 0.05$], mas que o género não exerce um efeito principal isolado sobre a mesma [$F(1, 253) = 3.10; ns$]. Juntando a estes dados a análise do gráfico 1, podemos concluir que indivíduos com habilitações superiores apresentam níveis significativamente superiores de stress na categoria “responsabilidade pelas pessoas”, mas que tal efeito só se verifica no caso das mulheres.

Gráfico 1: Efeito interactivo do género e habilitações literárias na variável “Responsabilidade pelas pessoas”



Legenda:

1 (Sem habilitações superiores); 2 (Com habilitações superiores)

Por fim, no que se refere ao “conflito trabalho- casa”, não se constatou um efeito do género em interacção com variáveis sociodemográficas sobre a referida variável (ver quadro 18).

Quadro 18: Efeito interactivo na variável “Conflito trabalho- casa” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	<i>p</i>	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 0.076$	.93 ^{ns}	0.001
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 0.10$	.90 ^{ns}	0.001
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 0.54$	.58 ^{ns}	0.004
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 0.62$	.43 ^{ns}	0.002
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 0.034$	.97 ^{ns}	0.000
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 0.46$	.63 ^{ns}	0.004

ns – não significativo

1.3.1.3. Efeito de variáveis sociodemográficas

Neste ponto optou-se por recorrer ao uso de uma MANOVA, para verificar se as cinco classes de stressores, quando analisadas no seu todo, diferiam em função das variáveis sociodemográficas.

Não se verificaram diferenças significativas na combinação linear das cinco classes de stressores em função de nenhuma das variáveis sociodemográficas consideradas, tal como pode ser constatado no quadro 19. Assim sendo, não foi analisado a posteriori um possível efeito de cada uma das variáveis nas classes de stressores consideradas individualmente.

Quadro 19: Diferenças nas classes de stressores em função das variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	<i>p</i>	Pillai's Trace	Eta quadrado parcial
Idade	$F(10, 514) = 0.94$	.50 ^{ns}	0.04	0.02
Estado civil	$F(10, 526) = 0.80$	.63 ^{ns}	0.03	0.02
Nº de filhos	$F(10, 526) = 1.00$	.44 ^{ns}	0.04	0.02
Habilitações	$F(5, 251) = 1.24$	.29 ^{ns}	0.02	0.02
Tempo TOC	$F(10, 518) = 1.69$	.08 ^{ns}	0.06	0.03
Tempo empresa	$F(10, 484) = 0.75$	.68 ^{ns}	0.03	0.02

ns – não significativo

1.3.2. Intenção de abandonar a instituição empregadora

1.3.2.1. Efeito do género

Em relação à intenção de abandonar a instituição empregadora, verificou-se um efeito do género, na medida em que as mulheres apresentam níveis significativamente superiores em comparação com os homens na referida variável. No entanto, a magnitude do efeito é pequena tendo em conta que o valor de eta quadrado parcial se situa nos 0.02 (ver quadro 20).

Quadro 20: Diferenças entre géneros no que se refere à intenção de abandono da instituição empregadora

Variável Dependente	Feminino (<i>n</i> = 116)	Masculino (<i>n</i> = 153)	<i>t</i> (gl)	<i>p</i>	Diferenças entre grupos
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)			
Int_Empresa	2.65 (1.79)	2.13 (1.46)	<i>t</i> (218.12) = 2.52	.012	Feminino > Masculino

Nota. *N* = 269

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

1.3.2.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas

No que se refere à intenção de abandono da instituição empregadora, verificou-se apenas um efeito interactivo do género e do estado civil (ver quadro 21).

Quadro 21: Efeito interactivo na variável “Intenção de abandono da instituição empregadora” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

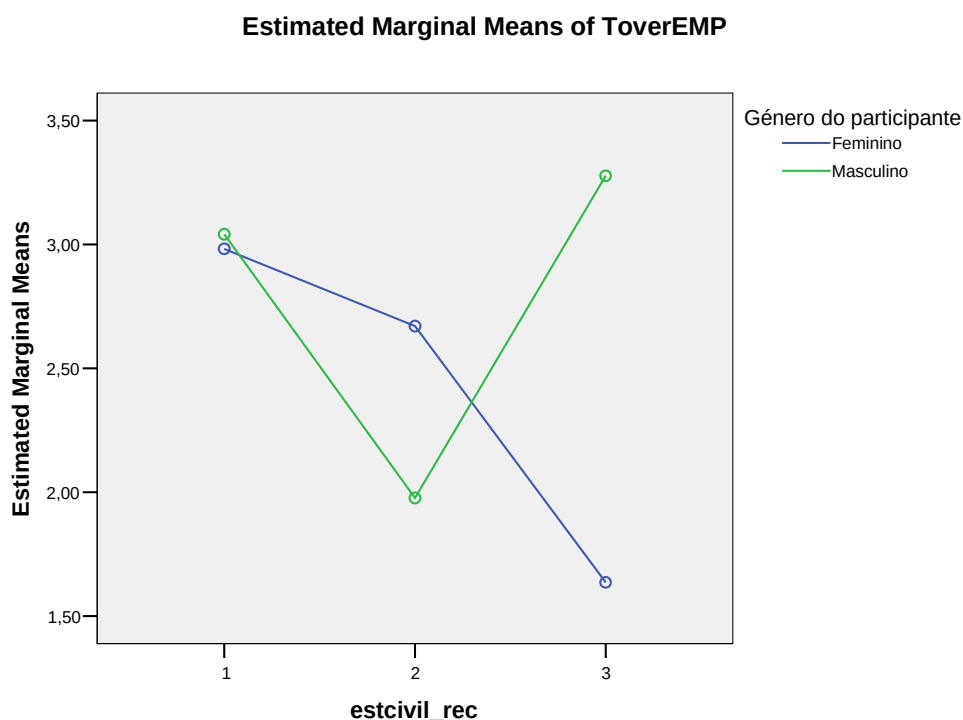
	<i>F</i> (gl)	<i>p</i>	Eta quadrado parcial
Género*Idade	<i>F</i> (2, 262) = 1.57	.21 ^{ns}	0.012
Género*Estado civil	<i>F</i> (2, 268) = 5.36	.005 ^{**}	0.039
Género*Nº de filhos	<i>F</i> (2, 268) = 0.26	.77 ^{ns}	0.002
Género*Habilitações	<i>F</i> (1, 256) = 0.017	.90 ^{ns}	0.000
Género*Tempo TOC	<i>F</i> (2, 264) = 0.586	.56 ^{ns}	0.005
Género*Tempo empresa	<i>F</i> (2, 247) = 0.123	.88 ^{ns}	0.001

ns – não significativo

^{**} *p* < 0.01

Dado o resultado encontrado, procedeu-se à análise mais detalhada da referida interacção. De facto pela análise do gráfico 2, pode-se verificar que a intenção de abandono da instituição empregadora não apresenta um padrão regular quando consideradas as variáveis género e estado civil. Mais concretamente, entre os indivíduos solteiros, homens e mulheres apresentam índices de intenção de abandono da instituição empregadora muito semelhantes; já nos indivíduos casados/unidos de facto a intenção de abandono é superior nas mulheres e nos indivíduos divorciados/separados ou viúvos a intenção de abandono é superior nos homens.

Gráfico 2: Efeito interactivo do género e estado civil na variável “Intenção de abandono da instituição empregadora



Legenda:

1 (Solteiro); 2 (Casado/Unido de facto); 3 (Divorciado/Separado/Viúvo)

1.3.2.3. Efeito de variáveis sociodemográficas

Verificaram-se diferenças na intenção de abandonar a instituição empregadora, quando consideradas diferentes variáveis sociodemográficas, nomeadamente a idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias tempo de permanência na profissão de TOC, tempo de permanência na empresa onde trabalha. Em seguida, passam-se a apresentar as tabelas exemplificativas da direcção de tais diferenças.

Idade

Foram detectadas diferenças significativas na intenção de abandono da instituição empregadora em função da idade, sendo que os indivíduos mais novos (27/37 anos) apresentam valores significativamente mais elevados na referida intenção quando comparados com indivíduos mais velhos (51/73 anos) (ver quadro 22).

Quadro 22: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora por faixas etárias

Variável	Faixas etárias			F	Diferenças
	27/37 anos	38/50 anos	51/73 anos		
	(n = 93)	(n = 88)	(n = 82)		
Dependente	M (DP)	M (DP)	M (DP)	(2, 260)	grupos ^a
Int_Empresa	2.80 (1.79)	2.38 (1.62)	1.84 (1.30)	7.93***	27/37 anos > 51/73 anos

Nota. N = 263

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, $p < .05$

*** $p < .001$

Estado civil

Detectaram-se diferenças significativas na intenção de abandono da instituição empregadora, mais especificamente indivíduos solteiros apresentaram níveis significativamente mais elevados do que indivíduos casados/unidos de facto (ver Quadro 23).

Quadro 23: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora por estado civil

Variável Dependente	Estado Civil			F (2, 266)	Diferenças grupos ^a
	Solteiro (n = 41)	Casado/ União facto (n = 208)	Div/Sep/ Viúvo (n = 20)		
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Int_Empresa	3.00 (2.11)	2.23 (1.49)	2.38 (1.64)	3.92*	Solteiro> Casado/Unido de facto

Nota. N = 269

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, $p < .05$

* $p < .05$

Número de filhos

Foram detectadas diferenças significativas em função do número de filhos, de tal modo que indivíduos sem filhos apresentaram níveis significativamente mais elevados de intenção de abandono da instituição empregadora do que indivíduos com um ou dois filhos e também indivíduos com três ou mais filhos (ver Quadro 24).

Quadro 24: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do número de filhos

Variável Dependente	Número de filhos			F (2, 266)	Diferenças grupos ^a
	Sem filhos (n = 56)	1 ou 2 filhos (n = 192)	3 ou mais filhos (n = 21)		
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Int_Empresa	2.87 (1.94)	2.29 (1.53)	1.67 (1.19)	4.96**	Sem filhos > 1 ou 2 filhos, três ou mais filhos

Nota. N = 269

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, $p < .05$

** $p < .01$

Habilitações literárias

Detectaram-se diferenças significativas na intenção de abandono da instituição empregadora consoante as habilitações literárias, mais especificamente indivíduos com habilitações superiores apresentaram níveis significativamente mais elevados do que indivíduos sem habilitações ao nível do ensino superior (ver Quadro 25).

Quadro 25: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função das habilitações literárias

Variável Dependente	Habilitações literárias		F (1, 255)	Diferenças grupos^a
	Sem habilitações superiores (n = 36)	Com habilitações superiores (n = 221)		
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>		
Int_Empresa	1.78 (1.38)	2.41 (1.61)	4.97*	Com habilitações superiores > Sem habilitações superiores

Nota. N = 257

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, $p < .05$

* $p < .05$

Tempo de permanência na profissão de TOC

Foram detectadas diferenças significativas na intenção de abandono da instituição empregadora em função do tempo de permanência na profissão de TOC. Mais concretamente, verificou-se que indivíduos que estão há mais tempo na profissão (22/52 anos) apresentaram níveis significativamente mais reduzidos de intenção de abandonarem a instituição empregadora do que indivíduos que estão há menos tempo na profissão (0/10 anos e 11/21 anos) (ver Quadro 26).

Quadro 26: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do tempo de permanência na profissão de TOC

Variável Dependente	0/10 anos (<i>n</i> = 92)	11/21 anos (<i>n</i> = 85)	22/52 anos (<i>n</i> = 88)	<i>F</i> (2, 262)	Diferenças grupos ^a
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>		
Int_Empresa	2.72 (1.69)	2.59 (1.77)	1.81 (1.26)	8.51***	22/52 anos < 0/10 anos, 11/21 anos

Nota. *N* = 265

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, *p* < .05

****p* < .001

Tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

Foram verificadas diferenças significativas consoante o tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente. Mais especificamente, constatou-se que indivíduos que estão há menos tempo na empresa (0/7 anos) apresentaram níveis significativamente mais elevados de intenção de abandonarem a instituição empregadora quando comparados com indivíduos que estão há mais tempo na profissão (15/43 anos) (ver Quadro 27).

Quadro 27: Diferenças na intenção de abandono da instituição empregadora em função do tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

Variável Dependente	0/7 anos (<i>n</i> = 95)	8/14 anos (<i>n</i> = 72)	15/43 anos (<i>n</i> = 81)	<i>F</i> (2, 245)	Diferenças grupos ^a
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>		
Int_Empresa	2.82 (1.75)	2.36 (1.49)	2.01 (1.50)	5.61**	0/7 anos > 15/43 anos

Nota. *N* = 269

Variável: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora)

^aTeste *post-hoc* de Tukey, *p* < .05

***p* < .01

Dadas as diferenças estatisticamente significativas que foram detectadas na intenção de abandonar a instituição empregadora, em função das variáveis sociodemográficas idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha, optou-se nesta fase por prosseguir com uma análise complementar. De facto, já havíamos constatado que as mulheres apresentavam níveis significativamente superiores de intenção de abandono da instituição empregadora face aos homens. Assim sendo, tornou-se relevante, nesta fase, avaliar se mulheres e homens se diferenciavam em relação a variáveis sociodemográficas que possam estar na origem do resultado referido.

O que se verificou foi que as mulheres apresentam diferenças significativas em relação aos homens nas variáveis sociodemográficas em estudo. Mais especificamente, as mulheres apresentam níveis significativamente inferiores no que se refere à idade, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha (ver Quadro 28).

Quadro 28: Diferenças entre géneros no que se refere à idade, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha

Variáveis Dependentes	Feminino (n = 116)	Masculino (n = 153)	t (gl)	p
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>		
Idade	39.16 (8.47)	47.81 (11.16)	t (260.58) = - 7.14	.000
Tempo TOC	2.72 (1.24)	2.65 (1.38)	t (264) = - 7.98	.000
Tempo empresa	9.89 (6.97)	13.86 (9.58)	t (244.72) = - 3.77	.000

Nota. N = 269

Além do mais verificou-se ainda que mulheres e homens diferem significativamente no que se refere ao estado civil [$\chi^2(2) = 17.57$; $p = .000$], habilitações literárias [$\chi^2(1) = 7.50$; $p = .006$] e número de filhos [$\chi^2(2) = 24.62$; $p = .000$]. Mais especificamente no que se refere ao estado civil tal como se pode verificar no Quadro 29, o grupo dos indivíduos

solteiros é maioritariamente constituído por mulheres (70.7%), ao passo que o subgrupo dos casados é maioritariamente constituído por homens (63.5%).

Quadro 29: Distribuição de género por estado civil

	Estado civil			Total
	Solteiro (n = 41)	Casado/ União facto (n = 208)	Div/Sep/ Viúvo (n = 20)	
Feminino	29 (70.7%)	76 (36.5%)	11 (55%)	116 (43.1%)
Masculino	12 (29.3%)	132 (63.5%)	9 (45%)	153 (56.9%)
Total	41 (100%)	208 (100%)	20 (100%)	269 (100%)

Nota. N = 269

Já no que se refere às habilitações literárias, os indivíduos sem habilitações superiores são sobretudo homens (77.8%), ao passo que no subgrupo dos indivíduos com habilitações superiores verifica-se uma maior igualdade entre homens (53.4%) e mulheres (46.6%) (ver Quadro 30).

Quadro 30: Distribuição de género por habilitações literárias

	Habilitações literárias		Total
	Sem habilitações superiores (n = 36)	Com habilitações superiores (n = 221)	
Feminino	8 (22.2%)	103 (46.6%)	111 (43.2%)
Masculino	28 (77.8%)	118 (53.4%)	146 (56.8%)
Total	36 (100%)	221 (100%)	257 (100%)

Nota. N = 257

Relativamente ao número de filhos, o subgrupo de indivíduos sem filhos é sobretudo composto por mulheres (67.9%), ao passo que nos subgrupos com 1 ou 2 filhos e 3 ou mais filhos a tendência de género inverte-se (ver Quadro 31).

Quadro 31: Distribuição de género por número de filhos

	Número de filhos			<i>Total</i>
	Sem filhos (<i>n</i> = 56)	1 ou 2 filhos (<i>n</i> = 192)	3 ou mais filhos (<i>n</i> = 21)	
Feminino	38 (67.9%)	76 (39.6%)	2 (9.5%)	116 (43.1%)
Masculino	18 (32.1%)	116 (60.4%)	19 (90.5%)	153 (56.9%)
Total	56 (100%)	192 (100%)	21 (100%)	269 (100%)

Nota. *N* = 269

1.3.3. Intenção de abandonar a profissão de TOC

1.3.3.1. Efeito do género

A variável intenção de abandono da profissão de TOC não registou diferenças significativas em função do género (ver quadro 32).

Quadro 32: Diferenças entre géneros no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC

Variável	Feminino	Masculino	<i>t</i> (gl)	<i>p</i>	Diferenças entre grupos
Dependente	(<i>n</i> = 116)	(<i>n</i> = 153)			
	<i>M</i> (<i>DP</i>)	<i>M</i> (<i>DP</i>)			
Int_TOC	2.72 (1.24)	2.65 (1.38)	<i>t</i> (267) = 0.43	.43	--

Nota. *N* = 269

Variável: Int_TOC (Intenção de abandono da profissão de TOC)

1.3.3.2. Efeito interactivo do género e variáveis sociodemográficas

Não se verificou um efeito interactivo do género com nenhuma das variáveis sociodemográficas sobre a intenção de abandono da profissão de TOC (ver quadro 33).

Quadro 33: Efeito interactivo na variável “Intenção de abandono da profissão de TOC” do género com diferentes variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	<i>p</i>	Eta quadrado parcial
Género*Idade	$F(2, 262) = 0.28$	.76 ^{ns}	0.002
Género*Estado civil	$F(2, 268) = 1.82$	.16 ^{ns}	0.014
Género*Nº de filhos	$F(2, 268) = 0.96$	.38 ^{ns}	0.007
Género*Habilitações	$F(1, 256) = 1.00$	.32 ^{ns}	0.004
Género*Tempo TOC	$F(2, 264) = 0.25$	.78 ^{ns}	0.002
Género*Tempo empresa	$F(2, 247) = 0.135$	.87 ^{ns}	0.001

ns – não significativo

1.3.3.3. Efeito de variáveis sociodemográficas

Não se verificaram diferenças significativas na variável intenção de abandono da profissão de TOC em função das variáveis: idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC, tempo de permanência na empresa onde trabalha, tal como se pode constatar no quadro 34.

Quadro 34: Diferenças na intenção de abandono da profissão de TOC em função das variáveis sociodemográficas: idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha actualmente

	F (gl)	p
Idade	$F(2, 260) = 2.46$	.09 ^{ns}
Estado civil	$F(2, 266) = 0.72$	.49 ^{ns}
Nº de filhos	$F(2, 266) = 0.14$	.87 ^{ns}
Habilitações	$F(1, 255) = 1.29$	.26 ^{ns}
Tempo TOC	$F(2, 262) = 2.96$	.054 ^{ns}
Tempo empresa	$F(2, 245) = 0.92$	.40 ^{ns}

ns – não significativo

1.4. Associações entre variáveis psicossociais

Com vista a descrever as associações entre as variáveis intervalares em estudo procedeu-se à realização de coeficientes de correlação momento produto de Pearson (*R* de Pearson). Com vista a realizar as análises foi verificado previamente o cumprimento dos pressupostos exigidos nomeadamente, nível de medida das variáveis, pares relacionados, independência das observações, normalidade, linearidade e homocedasticidade (Pallant, 2001).

O *R* de Pearson pode variar entre -1 e +1. O sinal positivo é indicador de correlações positivas ou seja, a variação entre as variáveis ocorre no mesmo sentido e o sinal negativo traduz correlações inversas em que a variação entre as variáveis ocorre em sentido contrário. Quanto maior o valor absoluto do coeficiente de correlação, maior é a força da associação (Field, 2005; Pallant, 2001). Segundo Field (2005) um coeficiente de correlação situado entre $r = \pm 0.10$ e $r = \pm 0.29$ traduz uma associação *pequena*; caso se situe entre $r = \pm 0.30$ e $r = \pm 0.49$ a correlação é *moderada*; e, caso o coeficiente de correlação se situe entre $r = \pm 0.50$ e $r = \pm 1.0$ pode-se dizer que este é *elevado*.

Tal como é possível verificar no quadro 35, constata-se a ausência de associação entre a intenção de abandonar a instituição empregadora e a variável “responsabilidade pelas pessoas”. Pelo contrário, verifica-se a existência de associações positivas moderadas com as restantes classes de stressores designadamente o “stress de papel”, “exigências temporais”, “preocupações com a carreira” e “conflito casa/trabalho”. Um padrão similar de associações é encontrado no que se refere à intenção de abandonar a profissão de TOC.

Quadro 35: Correlações entre classes de stressores e intenção de abandono da instituição empregadora/profissão de TOC

Variáveis	Int_Empresa	Int_TOC
Stress de papel	0.49**	0.48**
Exigências temporais	0.30**	0.35**
Preocupações com a carreira	0.45**	0.40**
Responsabilidade pelas pessoas	0.12 ^{ns}	0.10 ^{ns}
Conflito casa/trabalho	0.33**	0.41**

Nota. N = 269

Variáveis: Int_Empresa (intenção de abandono da instituição empregadora); Int_TOC (Intenção de abandono da profissão de TOC)

**p < .05 ns – não significativo

1.5. Análises de regressão

Com vista a avaliar as variáveis psicossociais preditoras da intenção de abandono da instituição empregadora, por um lado, e da intenção de abandono da profissão de TOC, por outro lado, foram desenvolvidas duas análises de regressão múltipla. Através do referido procedimento, as variáveis preditoras são incluídas na equação de regressão simultaneamente. Assim, é possível conhecer quanta da variância na variável predita é

explicada pelo conjunto das variáveis preditoras, bem como qual a variância única que cada uma das variáveis preditoras explica em cada uma das variáveis preditas.

A inclusão das variáveis preditoras na análise de regressão baseou-se nas correlações previamente encontradas entre classes de stressores e intenção de abandono. Mais especificamente, para avaliar os preditores da intenção de abandonar a instituição empregadora (variável predita) foram incluídas na análise as variáveis stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira e conflito casa/trabalho. Por outro lado, na análise de regressão dos preditores de abandono da profissão de TOC foram igualmente incluídas na análise as variáveis stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira e conflito casa/trabalho.

Antes de proceder à realização das análises de regressão foram testados os pressupostos subjacentes a este tipo de análise, nomeadamente, o tamanho da amostra, ausência de multicolineariedade, singularidade e outliers, bem como a presença de normalidade, linearidade, homocedasticidade e independência dos resíduos, não se tendo verificado violações relevantes dos referidos pressupostos.

1.5.1. O impacto dos stressores na intenção de abandonar a instituição empregadora

Os resultados apontam que 28.5% da variância da intenção de abandonar a instituição empregadora é explicada pelo conjunto dos preditores stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira e conflito casa/trabalho. Tal como é possível constatar pelo quadro 36, apesar de todas as variáveis incluída no modelo possuírem poder preditivo (quando consideradas de forma independente) sobre a intenção de abandonar a instituição empregadora é o stress de papel que constitui o melhor preditor da referida variável predita ($\beta = 0.39, p < .001$).

Quadro 36: Preditores da intenção de abandono da instituição empregadora

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Stress de papel	0.68	0.16	0.39***
Exigências temporais	0.28	0.13	0.19*
Preocupações com a carreira	0.31	0.11	0.20**
Conflito casa/trabalho	0.21	0.08	0.18*

Nota. *N* = 269

* $p < .05$.

** $p < .01$.

*** $p < .001$

1.5.2. O impacto dos stressores na intenção de abandonar a profissão de TOC

Os resultados mostram que 28.1% da variância da intenção de abandonar a profissão de TOC é explicada pelo conjunto dos preditores stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira e conflito casa/trabalho. Porém, tal como é possível verificar no quadro 37, apenas as variáveis stress de papel e conflito casa/trabalho fazem uma contribuição única significativa na explicação da intenção de abandonar a profissão de TOC.

Quadro 37: Preditores da intenção de abandono da profissão de TOC

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Stress de papel	0.46	0.13	0.33***
Exigências temporais	0.16	0.11	0.13 ^{ns}
Preocupações com a carreira	0.17	0.09	0.14 ^{ns}
Conflito casa/trabalho	0.26	0.07	0.28***

Nota. *N* = 269

*** $p < .001$

ns – não significativo

2. Discussão de resultados

Neste ponto pretende-se discutir os resultados obtidos no presente estudo e respectivos objectivos de investigação, à luz de investigação da literatura apresentada previamente.

Em relação ao primeiro objectivo que consistia em avaliar a existência de diferenças de género no que se refere às classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho), colocamos como hipótese que o género feminino poderia apresentar níveis significativamente superiores dos mesmos. Porém, no presente estudo identificamos a inexistência de diferenças de género no que se refere a todas as classes de stressores em estudo: stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho. Estes resultados não vão ao encontro dos apresentados por Collins (1993) e Troutman et al. (2000) que evidenciam a existência de diferenças de género, a desfavor do género feminino.

É comum encontrar referências teóricas e empíricas abordando o facto da sobrecarga que o género feminino vivencia em termos de conciliação do papel familiar e profissional (Borgia, 1989; Dwyer, 1994; Ross e Altmaier, 1994). No entanto, tal como Lim e Teo (1996), neste estudo não se verificaram diferenças significativas entre géneros para o stressor “conflito casa-trabalho”. Tal resultado poderá reflectir uma adequada capacidade de lidar com o stress por parte das mulheres contabilistas portuguesas neste domínio e, provavelmente uma crescente participação do género masculino nas actividades familiares/domésticas. Em relação aos restantes stressores vivenciados no contexto laboral, a inexistência de diferenças de género parece suportar empíricamente o modelo de benefícios para a saúde e o modelo de expansão de papéis (Ross e Altmaier, 1994), segundo os quais a participação activa das mulheres no mercado de trabalho se reflecte positivamente no seu bem-estar físico e mental, o que se traduz numa maior capacidade de gestão de situações stressantes. Logo, verificando-se uma boa capacidade de gerir os stressores, estes deixam de ser considerados como tal pelo indivíduo, de acordo com o modelo transaccional de Lazarus e Folkman (1984). Por outro lado, de acordo com o

modelo do stress no trabalho (Ross e Altmaier, 1994), diversos factores podem funcionar como fontes de stress; porém homens e mulheres vivenciarão tal experiência de forma semelhante.

Relativamente ao quarto e sétimo objectivos colocados, levantaram-se as hipóteses de que o género feminino apresentaria níveis significativamente superiores de intenção de abandono da instituição empregadora e da profissão de TOC, respectivamente. Os resultados, porém, mostraram que a variável intenção de abandono da profissão de TOC não registou diferenças significativas em função do género; já em relação à intenção de abandonar a instituição empregadora, verificou-se que as mulheres apresentavam níveis significativamente superiores em comparação com os homens na referida variável. Os nossos resultados sustentam assim parcialmente os encontrados por Rasch e Harrell (1990), que evidenciam a existência de diferenças de género na intenção de abandono do emprego, mas também os resultados encontrados por Troutman *et al.* (2000) que não evidenciaram a existência de diferenças. Os resultados deste estudo sugerem que o facto da intenção de abandono da instituição empregadora ser superior nas mulheres poderá ser devida a outros factores não directamente avaliados neste trabalho, dada a inexistência de diferenças de género na vivência de fontes de stress, como constatado na hipótese 1. Assim, é necessário aprofundar o conhecimento dos factores que poderão explicar as diferenças de género na intenção de abandono da instituição empregadora e que poderão estar relacionados com diversos aspectos ligados à vivência individual, profissional ou familiar (ou uma conjugação de todos estes aspectos) das mulheres contabilistas portuguesas. Com esse intuito este estudo sugere que as diferenças de género na intenção de abandono da instituição empregadora poderão ser, em parte, explicadas por uma série de variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha), tal como se discutirá em seguida aquando da apresentação do objectivo/hipótese 6 do presente trabalho.

Os objectivos 2, 5 e 8, relacionam-se com a exploração da existência de diferenças nas variáveis classes de stressores, intenção de abandono da instituição empregadora e na

intenção de abandono da profissão de TOC, respectivamente, em função do efeito de interacção do género com outras variáveis sociodemográficas. A formulação dos referidos objectivos e respectivas hipóteses permitiu aprofundar as análises anteriores, no sentido de perceber se as hipóteses formuladas se verificavam para grupos mais específicos da amostra. Em relação ao 2º objectivo/hipótese verificou-se apenas um efeito interactivo do género e das habilitações literárias sobre a variável “responsabilidade pelas pessoas”. Verificou-se que indivíduos com habilitações superiores apresentam níveis significativamente superiores de stress na categoria “responsabilidade pelas pessoas”, mas tal efeito só se verifica no caso das mulheres.

Já no que se refere ao 5º objectivo/hipótese verificou-se apenas um efeito interactivo do género e do estado civil na variável “intenção de abandono da instituição empregadora”. Mais concretamente, entre os indivíduos solteiros, homens e mulheres apresentam índices de intenção de abandono da instituição empregadora muito semelhantes; já nos indivíduos casados/unidos de facto a intenção de abandono é superior nas mulheres e nos indivíduos divorciados/separados ou viúvos a intenção de abandono é superior nos homens.

Relativamente ao 8º objectivo/hipótese não se verificou um efeito interactivo do género com nenhuma das variáveis sociodemográficas sobre a intenção de abandono da profissão de TOC.

Dada a ausência generalizada de efeitos interactivos do género com as variáveis sociodemográficas, os únicos resultados onde tal se verificou (género e habilitações literárias sobre a variável “responsabilidade pelas pessoas”; género e estado civil na variável “intenção de abandono da instituição empregadora”) são, desse modo, um ponto de partida para reflexão e para o desenvolvimento de estudos futuros que melhor permitam compreender a sua ocorrência.

Os objectivos 3, 6 e 9, relacionam-se com a exploração da existência de diferenças nas variáveis classes de stressores, intenção de abandono da instituição empregadora e na intenção de abandono da profissão de TOC, respectivamente, em função das variáveis sociodemográficas. A formulação dos referidos objectivos e respectivas hipóteses teve um carácter essencialmente exploratório, uma vez que o possível efeito de determinadas

variáveis sociodemográficas sobre as variáveis alvo de estudo no presente trabalho, poderia ser útil para a realização de análises posteriores.

Mais especificamente, em relação ao 3º objectivo/hipótese não se verificaram diferenças significativas na combinação linear das cinco classes de stressores em função de nenhuma das variáveis sociodemográficas consideradas (idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha).

Já no que se refere ao 6º objectivo/hipótese verificaram-se diferenças na intenção de abandonar a instituição empregadora, quando consideradas diferentes variáveis sociodemográficas, nomeadamente a idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha. Além disso verificou-se que as mulheres apresentavam diferenças estatisticamente significativas, comparativamente com os homens, nas mesmas variáveis sociodemográficas, o que nos leva a concluir que a intenção superior de abandono da instituição empregadora nas mulheres se deve às referidas variáveis sociodemográficas. Mais especificamente, os resultados encontrados apontam que a intenção de abandonar a instituição empregadora tende a ser superior em indivíduos mais novos, solteiros, sem filhos, com habilitações superiores, que estão há menos tempo na profissão, bem como na empresa onde trabalham. Tais resultados podem ser compreendidos à luz da dinâmica das sociedades contemporâneas em que predomina a mobilidade em termos profissionais, sobretudo nas camadas mais jovens com expectativas de auto-realização profissional. Em particular, a inexistência de outros papéis sociais (como é o caso de ser marido/esposa e pai/mãe) será facilitador da intenção da mobilidade do emprego actual, mesmo que tal mudança implique algum risco associado.

No que se refere ao objectivo/hipótese nº 9, não se verificaram diferenças significativas na variável intenção de abandono da profissão de TOC em função das variáveis: idade, estado civil, número de filhos, tempo de permanência na profissão de TOC, tempo de permanência na empresa onde trabalha. Este resultado, na sequência dos anteriormente descritos, leva-nos a concluir que determinados segmentos (definidos em

função de variáveis sociodemográficas) dos TOC portugueses apesar de desejarem uma mudança de instituição empregadora, não colocam em causa a sua profissão de TOC. Ou seja, tal desejo pode ser derivado da expectativa de novas oportunidades de crescimento profissional (mudança de instituição), no âmago da profissão de TOC.

Os restantes objectivos do presente trabalho focaram-se, globalmente, na análise das classes de stressores enquanto variáveis predictoras da intenção de abandono (instituição empregadora e profissão de TOC), independentemente do género dos indivíduos. De acordo com a hipótese 10 que sustenta a existência de associações positivas entre classes de stressores e intenção de abandono, foi encontrado suporte quase total para a referida hipótese. Analisando a intenção de abandonar a instituição empregadora, verificou-se a ausência de associação com a variável “responsabilidade pelas pessoas”. Pelo contrário, verifica-se a existência de associações positivas moderadas com as restantes classes de stressores designadamente o “stress de papel”, “exigências temporais”, “preocupações com a carreira” e “conflito casa/trabalho”. Um padrão similar de associações é encontrado no que se refere à intenção de abandonar a profissão de TOC. Os nossos resultados corroboram, assim, os encontrados em estudos de investigação prévios que apontam a associação entre fontes de stress e intenção de abandono do emprego entre profissionais de contabilidade (Bartunek e Reynolds, 1983; Greenhaus *et al.*, 1997; Cluskey e Vaux, 1997ab). Não obstante as associações até agora explicitadas, é igualmente pertinente compreender até que ponto as diferentes classes de stressores constituem preditores significativos da intenção de abandono da instituição empregadora (hipótese 11) e da intenção de abandono da profissão de TOC (hipótese 12). Os resultados encontrados são expressivos ao destacar que 28.5% da variância da intenção de abandonar a instituição empregadora é explicada pelo conjunto das classes de stressores (stress de papel, exigências temporais, preocupações com a carreira, responsabilidade pelas pessoas e conflito casa/trabalho), sendo que o melhor predictor da intenção de abandono da instituição empregadora é o “stress de papel”. Por outro lado, no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC apenas as variáveis “stress de papel” e “conflito casa/trabalho” têm uma contribuição única e significativa na explicação da intenção de abandonar a profissão de TOC.

Assim o “stress de papel” parece ser uma variável importante quer na predição da intenção de abandonar a instituição empregadora, quer na intenção de abandonar a profissão de TOC. Ou seja, o sentimento de que as habilitações não estão em conformidade com o trabalho desenvolvido, bem como que as exigências profissionais são conflituosas ou pouco claras (Collins, 1993) parece assim ser um aspecto importante para a compreensão da intenção de abandono da instituição empregadora/profissão de TOC. Segundo aquela autora a pouca definição de um papel profissional, poderá reflectir-se negativamente no próprio sentido de identidade do indivíduo, a ponto deste equacionar mudanças importantes a esse nível. No caso da intenção de abandono da instituição empregadora, e tal como em Collins (1993), outros aspectos assumem também particular relevo, desde a exigência do desenvolvimento de trabalho num ritmo que impede as actividades não relacionadas com o trabalho (exigências temporais), a consideração de que o trabalho não é compensador e que não permite progresso na carreira (preocupações com a carreira), bem como a dificuldade de conciliação das questões laborais com as questões familiares (conflito casa-trabalho). Os factores mencionados poderão ser vivenciados num contexto particular de uma dada organização e, assim, contribuir para a intenção de abandono da mesma, possivelmente pelos indivíduos terem a expectativa de que uma nova instituição lhes possa trazer a ausência, ou pelo menos a diminuição, das fontes de stress que experienciam no local de trabalho actual.

Por seu turno, no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC verifica-se que, além do stress de papel, também o conflito casa-trabalho assume um papel preditor. Ou seja, este resultado sugere que a dificuldade de conciliação das questões laborais com as questões familiares pode estar associado com uma vivência subjectiva na qual o indivíduo questiona a qualidade do seu papel profissional enquanto TOC, dadas as interferências que experiencia entre o domínio profissional e familiar. O conflito casa-trabalho parece assim, ser um aspecto de relevo na ponderação de novos projectos vocacionais ao longo da vida.

Com base no modelo de associação de variáveis por nós proposto atrás e, face aos resultados obtidos no presente estudo, apresentamos a seguinte representação esquemática para salientar os principais resultados (ver Figura 2).

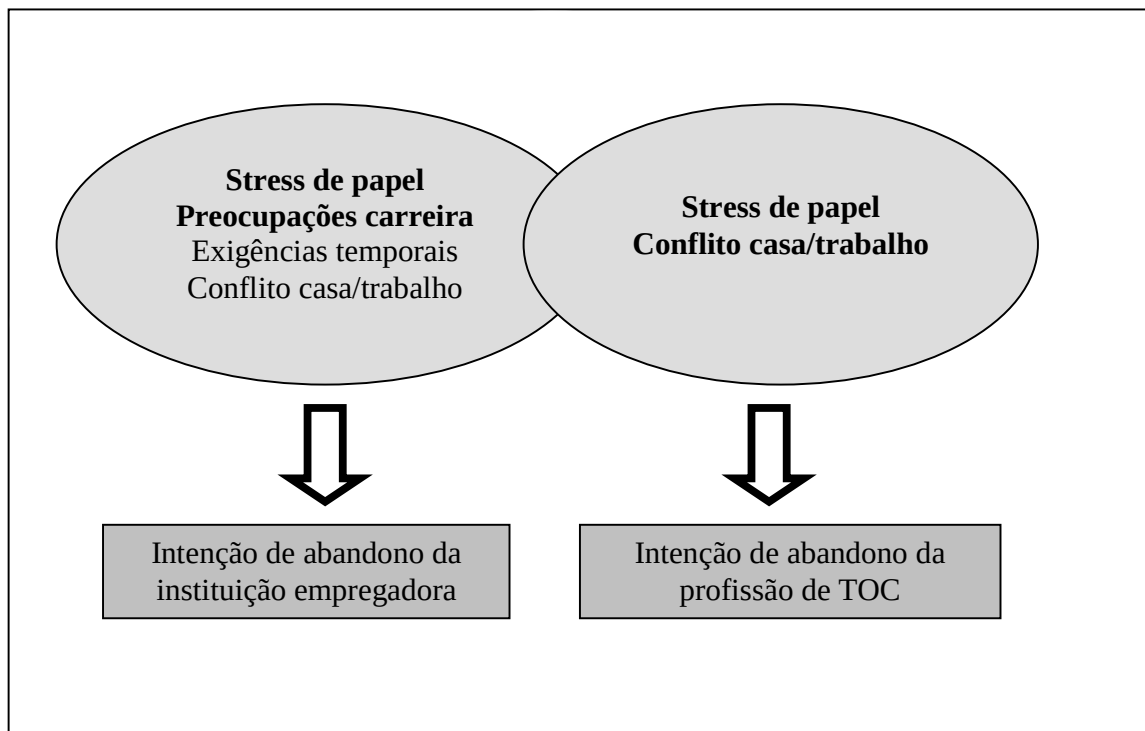


Figura 2: Representação esquemática das associações entre variáveis

3. Limitações do estudo

Não obstante o considerável número de sujeitos incluídos na nossa amostra ($N = 269$), destacamos que os resultados obtidos no presente estudo não podem ser generalizados à população dos TOC portugueses dado que a recolha de dados ocorreu apenas numa zona territorial do país (Porto). O processo de amostragem por conveniência, em oposição ao processo de amostragem aleatório, limita as inferências estatísticas à população de onde foi retirada a amostra (Guimarães e Cabral, 1997).

Por fim, destacamos que o recurso a uma metodologia quantitativa, neste caso através do uso de um questionário de auto-relato, nos permite aceder aos conteúdos, mas não aos processos psicossociais associados à vivência do stress. Ou seja, a “superficialidade” das respostas, pode traduzir-se em resultados descritivos, desprovidos de

elementos de compreensão profunda. No entanto, esta lacuna está menos ligada ao próprio método do que as às fraquezas teóricas ou metodológicas daqueles que o aplicam (Quivy, 1992). Para reduzir esta limitação, foram tidos especiais cuidados desde a formulação clara e unívoca das perguntas à correspondência entre o universo de referência das perguntas e o universo de referência do entrevistado.

4. Pistas para investigação futura

Salientamos a necessidade de em estudos futuros proceder-se à aplicação do questionário a outras amostras e noutros contextos, para se analisar até que ponto os resultados se podem generalizar a outras populações e confirmar a fiabilidade das escalas. Apesar de não terem sido detectadas diferenças significativas de género no que se refere às classes de stressores, estas revelaram-se preditores relevantes na compreensão da intenção de abandono da instituição empregadora e da profissão de TOC e a escala revelou bons índices de consistência interna das subescalas que compunham o instrumento. Não obstante, salientamos a necessidade de proceder à sua aplicação futura com vista a aferir a pertinência da sua utilização em estudos semelhantes.

Os resultados encontrados apontam que a intenção de abandono da instituição empregadora ser superior nas mulheres poderá estar relacionada com a caracterização sociodemográfica das mesmas no presente estudo (são mais novas, têm maior probabilidade de ser solteiras, com menor número de filhos, o que lhes permite ter mais expectativas de auto-realização profissional e maior mobilidade em termos profissionais). Porém, podemos sugerir que esta intenção possa ainda ser derivada de factores relacionados com o género que não foram avaliados neste estudo, como por exemplo, factores relacionados com o papel do género feminino na sociedade actual. Assim, destacamos a importância de desenvolver estudos futuros que aprofundem o conhecimento de tais factores. Além do mais, não podemos esquecer que apenas, aproximadamente, 28% da variância da intenção de abandonar a instituição empregadora/profissão de TOC foi

explicada pelas classes de stressores estudadas. Este dado sustenta mais uma vez a pertinência de encontrar outras explicações adicionais.

Os padrões encontrados nos resultados relativos aos efeitos interactivos do género com as variáveis sociodemográficas levam-nos a reflectir sobre a pertinência do desenvolvimento de estudos futuros que melhor permitam compreender a sua ocorrência. Aliás, como analisado na revisão da literatura a resposta individual ao stress depende de uma rede complexa de aspectos: personalidade, história pessoal, necessidades e estratégias para lidar com o stress, suporte social, controlo percebido, entre outras (Hespanhol, 2005 e Sarafino, 2005). Assim, seria importante poder considerar o maior número possível destes factores para permitir uma melhor compreensão dos fenómenos em estudo.

Neste sentido poderia ser considerada a utilização de uma metodologia qualitativa, com recurso a entrevistas semi-estruturadas que permitissem compreender, de forma mais aprofundada, os processos psicossociais ligados à avaliação e vivência do stress no contexto profissional pelos TOC. Tais dados poderiam ser úteis inclusivamente para equacionar a construção de novos instrumentos de auto-relato que avaliassem novas variáveis de relevo para a compreensão do fenómeno em questão.

Destaque-se também a pertinência do desenvolvimento de estudos que venham a estabelecer análises comparativas entre grupos profissionais próximos, o que nos permitiria ter um conhecimento mais detalhado das especificidades da vivência dos TOC.

5. Implicações práticas

Os resultados obtidos no presente estudo não destacam a pertinência de proceder a uma abordagem distinta quando falamos de TOCs do género feminino ou masculino. No entanto, a importância da análise das fontes de stress que afectam os TOC parece inegável e poderá ser útil quer a nível individual, quer a nível organizacional.

Como vimos o “stress de papel” assume um papel importante quer na predição da intenção de abandonar a instituição empregadora, quer na intenção de abandonar a profissão de TOC. Assim, a entidade empregadora poderá ter um especial cuidado de modo a promover nos trabalhadores o sentimento de que as suas habilitações estão em conformidade com o trabalho desenvolvido e que as exigências profissionais são claras e não são conflituosas para o TOC. Em termos práticos tal aspecto traduz-se, nomeadamente, na atribuição de tarefas em função das habilitações e competências transversais específicas demonstradas pelos trabalhadores; ainda a definição clara de procedimentos a seguir, bem como a realização de pedidos consistentes entre si, é igualmente importante.

Refira-se igualmente que, no caso da intenção de abandono da instituição empregadora, outros aspectos assumem também importância, desde a exigência do desenvolvimento de trabalho num ritmo que impede as actividades não relacionadas com o trabalho (exigências temporais), a consideração de que o trabalho não é compensador e que não permite progresso na carreira (preocupações com a carreira), bem como a dificuldade de conciliação das questões laborais com as questões familiares (conflito casa-trabalho). Por seu lado, no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC verifica-se que, além do stress de papel, também o conflito casa-trabalho assume um papel relevante. Tais aspectos devem também estar presentes na atitude do empregador ao definir o seu plano estratégico de gestão dos recursos humanos da organização, de modo a potenciar os mesmos.

As implicações dos resultados obtidos podem ser entendidas a nível organizacional e a nível pessoal. Por um lado, defendemos que as entidades empregadoras poderão assumir medidas específicas, de modo a promover a diminuição das fontes de stress dos TOC. Os empregadores e gestores de recursos humanos poderão atender às especificidades da vivência individual do stress nos TOC de modo a facilitar o seu bem-estar individual e produtividade para a empresa. Por outro lado, conhecendo os factores que contribuem para uma vivência adicional do stress, os próprios TOC poderão reflectir sobre formas individuais (estratégias de coping) que constituam recursos para melhor lidar com as

situações. Sugerimos que a realização de acções de formação focadas no desenvolvimento de recursos pessoais de gestão de stress pode assim ser útil.

Conclusão

O desenvolvimento do presente estudo constituiu uma inovação no domínio da investigação na medida em que não foram identificados, em Portugal e até à data, nenhum outro estudo que focasse especificamente a temática por nós abordada. De facto, numa sociedade em que o termo stress se assume como parte integrante do discurso individual e colectivo, torna-se pertinente a análise da vivência deste numa categoria profissional em que vários factores (como o cumprimento de prazos, e outros...) podem ser entendidos intuitivamente como fontes de stress. Logo, o seu estudo empírico permitiu a obtenção de dados científicos que nos permitem reflectir criticamente sobre tais questões em quatro grandes áreas:

Primeiro, este trabalho mostra a inexistência de diferenças de género no que se refere a todas as classes de stressores, o que sugere uma adequada capacidade de lidar com o stress por parte das mulheres contabilistas portuguesas e, provavelmente uma crescente participação do género masculino nas actividades familiares/domésticas. Adicionalmente a inexistência de diferenças de género parece suportar empiricamente o modelo de benefícios para a saúde e o modelo de expansão de papéis (Ross e Altmaier, 1994), segundo os quais a participação activa das mulheres no mercado de trabalho se reflecte positivamente no seu bem-estar físico e mental, o que se traduz numa maior capacidade de gestão de situações stressantes. Logo, verificando-se uma boa capacidade de gerir os stressores, estes deixam de ser considerados como tal pelo indivíduo, de acordo com o modelo transaccional de Lazarus e Folkman (1984).

Segundo, e em relação à intenção de abandonar a instituição empregadora, o estudo revela que as mulheres apresentavam níveis significativamente superiores aos dos homens, que no entanto, parecem mais relacionados com as diferenças sociodemográficas das amostras masculina e feminina, do que com diferenças reais de género. Ou seja, a intenção

de abandonar a instituição empregadora tende a ser superior em indivíduos mais novos, solteiros, sem filhos, com habilitações superiores, que estão há menos tempo na profissão, bem como na empresa onde trabalham, e que na nossa amostra eram maioritariamente do sexo feminino. Tais resultados podem ser compreendidos à luz da dinâmica das sociedades contemporâneas em que predomina a mobilidade em termos profissionais, sobretudo nas camadas mais jovens que apresentam maiores expectativas de auto-realização profissional. Em particular, a inexistência de outros papéis sociais (como é o caso de ser marido/esposa e pai/mãe) será facilitador da intenção da mobilidade do emprego actual, mesmo que tal mudança implique algum risco associado.

Em terceiro lugar, no que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC, não se verificaram diferenças significativas em função das variáveis: género, idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, tempo de permanência na profissão de TOC e tempo de permanência na empresa onde trabalha. Estes resultados, na sequência dos anteriormente descritos, levam-nos a concluir que determinados segmentos (definidos em função de variáveis sociodemográficas) dos TOC portugueses apesar de desejarem uma mudança de instituição empregadora, não colocam em causa a sua profissão de TOC.

Em quarto lugar, a intenção de abandonar a instituição empregadora é explicada pelo conjunto das classes de stressores, sendo o “stress de papel” o melhor preditor. No que se refere à intenção de abandono da profissão de TOC, a investigação mostra que apenas as variáveis “stress de papel” e “conflito casa/trabalho” têm uma contribuição significativa. A intenção de abandono da entidade empregadora/profissão de TOC assume-se como uma variável de relevo a ser estudada, na medida em que pode traduzir um mal-estar individual que, por sua vez, se pode reflectir a nível organizacional, tal como em alterações da produtividade do trabalhador. A contribuição das fontes de stress percebidas pelos TOC na intenção de abandono da instituição empregadora/profissão de TOC constitui um dos núcleos centrais do presente trabalho, cujos resultados nos permitiram reflectir sobre as implicações práticas dos mesmos.

Bibliografia

AICPA – American Institute of Certified Public Accounting (2003), “Summit 2003 – Career / Life in the Balance”, USA: American Institute of Certified Public Accounting.

Ajzen, I. (1991), “The theory of planned behavior”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, pp. 179 - 211.

Almeida, L. e T. Freire (2003), *Metodologia da investigação em Psicologia e Educação* (3ª ed.), Braga: Psiquilíbrios Edições.

Almer, E.D., J.R. Hopper e S.E. Kaplan (1998) “The Effect of Diversity – Related Attributes on Hiring, Advancement and Voluntary Turnover Judgments”, *Accounting Horizons*, Vol. 12, Nº 1, pp. 1 – 17.

Almer, Elizabeth Dreike. (2004), “AICPA Work/Life and Women’s Initiatives 2004 Research – A Decade of Changes in the Accounting Profession: Workforce Trends and Human Capital Practices”, USA: AICPA – American Institute of Certified Public Accounting - Work/Life & Women’s Initiatives Executive Committee, disponível em http://www.aicpa.org/download/career/wofi/ResearchPaper_v5.pdf; último acesso em 30/07/08.

Baldiga, Nancy R. (2004), “Opportunity and Balance: Is Your Organization Ready to Provide Both?”, *Journal of Accountancy* on line, disponível em <http://www.aicpa.org/pubs/jofa/May2005/baldiga.htm>; último acesso em 30/07/08.

Bartunek, J.M. e C. Reynolds, (1983) “Boundary Spanning and Public Accounting Role Stress”, *The Journal of Social Psychology*, Nº 121, pp. 65 – 72.

- Borgia, C. R. (1989), “Promoting women CPAs (certified public accountants) (an analysis of the report of Upward Mobility of Women Special Committee”, The CPA Journal Online, disponível em <http://www.nysscpa.org/cpajournal/old/07551184.htm>; último acesso em 14/08/08
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins e J. Klesh (1979), “The Michigan Organisational Assessment Questionnaire”, Unpublished Manuscript, University of Michigan.
- Cartwright, S. e C. Cooper (1997), *Managing Workplace Stress*, California: Sage Publications.
- Cluskey, J. e A. Vaux (1997 a), “Is Seasonal Stress a Career Choice of Professional Accountants?”, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 34, Nº 1, pp. 7 - 19.
- Cluskey, R. e A. Vaux (1997 b), “Vocational Misfits: Source of Occupational Stress among Accountants” *Journal of Applied Business Research*, Vol. 13, Nº3, pp. 43 – 55.
- Coelho, J. A. (2008), *Uma Introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional: Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho*, Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Cohen, J. W. (1988), *Statistical power analysis for the behavioural sciences*, 2nd edition, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, K. (1993), “Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences”, *Accounting Horizons*, Vol. 7, Nº1, pp. 29 - 38.

- Crespo, C. (2007). “Rituais familiares e o casal: Paisagens inter-sistémicas”, Dissertação de doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Portugal.
- D’Angelo, D. (1994), “Family Issues to Shape the Profession’s Future (accounting profession) (includes related articles) (Cover Story)”, The CPA Journal Online, disponível em <http://www.nysscpa.org/cpajournal/old/15499675.htm>; último acesso em 14/08/2008.
- Daniels, K. e A. Guppy, (1995) “Stress, Social Support and Well-Being in British Accountants”, *Work & Stress*, Vol. 9, Nº 4, pp. 432 – 447.
- Dwyer, P. D. (1994), “Recommendations for the Upward Mobility of Women: What Do CPAs Think?”, The CPA Journal Online, disponível em <http://www.nysscpa.org/cpajournal/old/15499683.htm>; último acesso em 14/08/08.
- Ehlen, C. R., G. R. Cluskey e R. A. Rivers (2000), “Reducing Stress from Workload Compression: Coping Strategies that Work in CPA Firms”, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 16, Nº 1, pp. 9 – 13.
- Field, A. (2005), *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.), London: Sage Publications.
- Fogarty, T. J., J. Singh, G. K. Rhoads e R. K. Moore (2000) “Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model”, *Behavioral Research in Accounting*, Nº 12, pp. 31 – 67.
- Gatchel, R. J., A. Baum e D. S. Krantz (1989), *An Introduction to Health Psychology*, New York: McGraw-Hill International Editions.

Ghiglione, R. e B. Matalon (1993), *Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras: Celta Editora.

Greenhaus, J. H., K. M. Collins, R. Singh e S. Parasuraman (1997) “Work and Family Influences on Departure from Public Accounting”, *Journal of Vocational Behavior*, Nº 50, pp. 249 – 270.

Guimarães, R. C. e J. A. Cabral (1997), *Estatística*, Alfragide: McGraw-Hill e Portugal, Lda.

Hespanhol, A. (2005), “ Burnout e Stress Ocupacional”, *Revista Portuguesa de Psicossomática*, Vol. 7, Nº 1/2, pp. 153 - 162.

Ivancevich, J. e M. Matteson (1983), *Stress Diagnostic Survey*, Houston: Stress Research Systems.

Ivancevich, J. M., M. T. Matteson, S. M. Freedman e J. S. Phillips (1990) “Worksite stress management interventions”, *American Psychologist*, Nº 45, pp. 252 – 261.

Lazarus, R. e S. Folkman (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer Publishing Company.

Lecky, M. Y., S. B. Scheuermann, B. Finck e L. E. Scheuermann (1998), “Why Women Leave Public Accountig”, Business Forum, disponível em <http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/55367482.html>; último acesso em 14/08/08

Lim, V. K. e T. S. Teo, (1996) “Gender Differences in Occupational Stress and Coping Strategies among IT Personnel”, *Women in Management Review*, Vol. 11, Nº 1, pp. 20 – 28.

Maslach, C. e M. Leiter (2000), “Burnout”, in *Encyclopedia of stress*, G. Fink (editor), Vol. 1, pp. 358 – 362, California: Academic Press.

MC e AIS - Marlin Company e American Institute of Stress (2001), “Attitudes in the American Workplace VII – The Seventh Annual Labor Day Survey”, Marlin Company e American Institute of Stress, disponível em <http://www.stress.org/2001Harris.pdf>; último acesso em 30/07/2008

Ogden, J. (2007), *Health Psychology: A textbook (4th ed.)* London: Open University Press.

Padwe, G. W. (1994), “Workload Compression: A Top Agenda Item”, *The Tax Adviser*, Vol. 25, Nº 8, pp. 510 - 512.

Pallant, J. (2001), *SPSS: Survival manual*, Buckingham: Open University Press.

Parent-Thirion, A., E. Macías, J. Hurley e G. Vermeylen (2007), “Fourth European Working Conditions Survey”, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>; último acesso em 30/07/2008

Pestana, H. e J. Gageiro (2005), *Análise de dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS (4ª Ed.)*, Lisboa: Edições Sílabo.

Quick, J. D., R. S. Horn e J. C. Quick (1986), “Health Consequences of Stress”, in *Job Stress: From Theory to Suggestion*, J.M. Ivancevich e D.C. Ganster (editors), The Haworth Press, pp. 19 – 35, London.

Quivy, R. (1992), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva – Publicações, Lda.

Rasch, R. H. e A. Harrell, (1990) “The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behaviour of Accounting Professionals”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 9 N° 2, pp. 90 – 102.

Ribeiro, J. L. (2005), *Introdução à Psicologia da Saúde*, Coimbra: Quarteto Editora.

Ross, R. R. e E.M. Altmaier (1994), *Intervention in Occupational Stress*, London: Sage Publications Ltd.

Sanders, C. e D. Fulks (1995) “Stress and Stress Management in Public Accounting”, *CPA Journal*, Vol. 65, N° 8, pp. 46 – 50.

Sarafino, E. (2005), *Health psychology: Biopsychosocial interactions, 5th edition*, Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Schwartz, G. E. (1983), “Stress management in occupational settings”, in *Occupational clinical psychology*, J. Manuso (editor), pp. 229-244, New York: Praeger.

Seashore, S. E., E. E. Lawler, P. Mirvis e C. Cammann, C., (1982), *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice*, New York: Willey.

Straub, R. (2007), *Health psychology: A biopsychosocial approach, 2nd edition*, New York: Worth Publishers.

Torres-Oliveira, Maria Isabel (2006), “Mudanças Organizacionais, Saúde e Bem-Estar na Banca Portuguesa – idade e sentidos do trabalho numa nova relação salarial”, Dissertação de Doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Troutman, C. S., K. G. Burke e J. D. Beeler (2000) “The Effects of Self – Efficacy, Assertiveness, Stress and Gender on Intention to Turnover in Public Accounting”, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 16, Nº 3, pp. 63 – 74.

WHO – World Health Organization (2005): “Mental Health and Working Life”, Copenhagen: World Health Organization - Regional Office for Europe, disponível em <http://www.euro.who.int/document/MNH/ebrief06.pdf>;
último acesso em 30/07/2008

<http://www.aicpa.org/About+the+AICPA/AICPA+Mission/>
último acesso em 22/09/2009

http://en.wikipedia.org/wiki/Certified_Public_Accountant
último acesso em 22/09/2009

Anexos

Anexo 1: Questionário



Questionário

Caro(a) Técnico(a) Oficial de Contas,

No âmbito da minha dissertação de Mestrado em Contabilidade, na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Maria Teresa Proença, estou a realizar um estudo sobre o Stress na profissão de TOC.

Para que se possa avaliar o Stress vivido no exercício da profissão de TOC e dar sugestões úteis à promoção do bem-estar no local de trabalho aos responsáveis pelas organizações, a sua colaboração será de grande importância. Ficaríamos, por isso, gratas se dispensasse uns breves minutos do seu tempo a responder ao questionário apresentado e o devolvesse à saída da formação.

Gostaria de salientar que este questionário é uma oportunidade de exprimir a sua opinião o mais objectivamente possível, não existindo respostas certas nem erradas.

Os dados serão utilizados para fins meramente académicos, sendo garantida a sua confidencialidade. No caso de pretender o relatório síntese deste estudo, apenas terá que nos indicar o seu endereço.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Cristina Silva

Orientadora: Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença

GRUPO I - DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Género:

- ☐ Feminino ☐ Masculino

2. Idade: _____ anos

3. Estado Civil

- ☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a)
☐ Unido(a) de facto
☐ Divorciado(a) / Separado(o)
☐ Viúvo(a)

4. Número de Filhos

- ☐ Nenhum
☐ Um
☐ Dois
☐ Três
☐ Quatro ou mais

5. Idade dos Filhos

- ☐ Não aplicável
☐ Todos em idade pré-escolar
☐ Todos em idade escolar
☐ Idade escolar e pós escolar
☐ Em idade pós-escolar

6. Habilitações Literárias

- ☐ 4ª classe
☐ 6º ano
☐ 9º ano
☐ 12º ano
☐ Bacharelato
☐ Licenciatura
☐ Mestrado
☐ Doutoramento
☐ Outro nível não referido Qual? _____

7. Situação Profissional do cônjuge (Questão não aplicável aos solteiros)

- ☐ O cônjuge não trabalha
- ☐ O cônjuge trabalha em part-time
- ☐ O cônjuge trabalha a tempo inteiro

8. Duração da sua permanência no exercício da profissão de Técnico Oficial de Contas:_____ anos

9. Duração da sua permanência na empresa onde trabalha actualmente:_____ anos

10. Vínculo Contratual Actual

- ☐ Efectivo / Sem Termo
- ☐ Contratado a prazo
- ☐ Trabalho temporário
- ☐ Profissional liberal

11. Caracterização Jurídica da Empresa

- ☐ Sociedade Unipessoal
- ☐ Sociedade por Quotas
- ☐ Sociedade Anónima
- ☐ Outra Qual? _____

12. Número de profissionais do departamento de contabilidade da sua empresa:_____ profissionais

13. Número médio de horas semanais dispendidas com o trabalho durante os períodos de maior sobrecarga:_____ horas

14. Número médio de horas semanais dispendidas com o trabalho durante os períodos de menor sobrecarga:_____ horas

15. Distrito onde exerce a sua actividade profissional _____

16. Endereço para o envio dos resultados do estudo (caso deseje)

GRUPO II

Para cada item do questionário, assinale com um (x) o número (1-7) que melhor descreva a frequência com que cada item representa, para si, uma fonte de Stress no local de trabalho.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Algumas vezes	Muitas vezes	Usualmente	Sempre	
1	2	3	4	5	6	7	
1.	Os objectivos do meu trabalho não são claros			☐	☐	☐	☐
2.	Pedem-me para realizar muitas tarefas desnecessárias			☐	☐	☐	☐
3.	Tenho de levar trabalho para casa para conseguir responder às exigências			☐	☐	☐	☐
4.	Os padrões de qualidade que me são exigidos são irrealistas			☐	☐	☐	☐
5.	No meu local de trabalho não existem as oportunidades de progressão que eu gostaria			☐	☐	☐	☐
6.	Tenho muita responsabilidade pelo trabalho dos meus colegas			☐	☐	☐	☐
7.	Os prazos para completar o trabalho de que sou responsável são pouco razoáveis			☐	☐	☐	☐
8.	As tarefas que me são exigidas são pouco importantes			☐	☐	☐	☐
9.	As responsabilidades do meu trabalho não são claras			☐	☐	☐	☐
10.	Recebo pedidos contraditórios vindos de diferentes pessoas (ex: colegas, patrões, etc.)			☐	☐	☐	☐
11.	Passo muito tempo em reuniões de pouca importância que me impedem de trabalhar			☐	☐	☐	☐
12.	As tarefas que me foram atribuídas têm um elevado grau de dificuldade			☐	☐	☐	☐
13.	Não tenho oportunidades de desenvolvimento profissional			☐	☐	☐	☐
14.	Há a expectativa de que eu auxilie várias pessoas			☐	☐	☐	☐
15.	Tenho de executar o meu trabalho apressadamente para o terminar em tempo útil			☐	☐	☐	☐
16.	Não recebo feedback sobre o modo como realizo o meu trabalho			☐	☐	☐	☐
17.	Não sei exactamente o que esperam de mim			☐	☐	☐	☐

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Algumas vezes	Muitas vezes	Usualmente	Sempre			
1	2	3	4	5	6	7			
18.	Faço coisas no meu trabalho que são aceites por algumas pessoas mas não por outras		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Sou responsável por muitas tarefas		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Tenho de fazer coisas para as quais não tive preparação		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Estou a prejudicar o meu progresso na carreira por estar neste trabalho		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Tenho muita responsabilidade pelas informações que forneço		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Não tenho tempo suficiente para realizar o meu trabalho		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Há falta de variedade no meu trabalho		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Não estou certo da autoridade que tenho		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Tenho dificuldade em fazer o meu trabalho porque sou solicitado para realizar muitas tarefas que entram em conflito		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27.	Tenho muito trabalho para fazer para ser capaz de o terminar em tempo oportuno		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Não posso realizar um bom trabalho com as minhas competências actuais		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29.	Não estou a adquirir novas competências no meu trabalho		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Tenho muita responsabilidade em manter o meu grupo de trabalho coeso		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31.	Trabalho constantemente pressionado pelo tempo		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32.	Não tenho muita liberdade para realizar o meu trabalho do modo que considero ser o mais correcto		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33.	Depois do trabalho, chego a casa demasiado cansado para fazer algumas das coisas que gostaria		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Algumas vezes	Muitas vezes	Usualmente	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

34.	No trabalho tenho tanto para fazer que acabo por pôr de lado os meus interesses pessoais	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Por vezes chego irritado a casa por causa das exigências do meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36.	As solicitações do meu trabalho dificultam que me sinta relaxado em casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37.	O plano de trabalho entra muitas vezes em conflito com a minha vida familiar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38.	A minha família mostra desagrado por, muitas vezes, me mostrar preocupado enquanto estou em casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39.	O meu trabalho tira-me o tempo que eu gostaria de passar com a minha família	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40.	O meu trabalho faz com que se torne difícil ser o esposo(a) ou o/a pai/mãe que gostaria de ser	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

GRUPO III

Para cada item do questionário, assinale com um (x) o número (1-7) que melhor descreva as suas intenções relativamente à sua profissão / emprego actual.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Algumas vezes	Muitas vezes	Usualmente	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

41.	Penso muitas vezes em deixar de exercer a profissão de técnico oficial de contas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
42.	Provavelmente começarei à procura de um novo emprego, que não o de técnico oficial de contas, no próximo ano	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
43.	Tenho intenção de procurar emprego noutra organização no próximo ano	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
44.	Penso muitas vezes em deixar a instituição que me emprega	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

45. Por quanto tempo planeia permanecer no exercício da profissão de técnico oficial de contas

- ☐ Menos de um ano
- ☐ Mais de um ano
- ☐ Mais de dois anos
- ☐ Mais de três anos
- ☐ Mais de quatro anos
- ☐ Mais de cinco anos

Obrigada pela sua colaboração!