

ANO 1 | Nº 02 • AGOSTO/2021

**REVISTA CIENTÍFICA**

**EDUCAMAIS**

ISSN: 2763-6046

- + Perfil dos Gestores e a Gestão das Entidades Católicas e Evangélicas**
- + Percepções dos Profissionais da Área Contábil Sobre as Ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação - Tic**
- + Exaustão no Trabalho Contábil**
- + Mensuração da Sobrecarga de Trabalho dos Profissionais de Gestão de Tributos**
- + Função Social das Incapacidades**

**educa+**  
faculdade educamais

**know how**  
Editora

## Conselho Editorial:

*Fabio Alessandro Affonso Antonio*

*Marcia Marisa Correa*

*Claudio Amaro*

*Mauro Passetti*

*Maria Aparecida Campos da Silva*

## Comitê Científico:

*Enivalda Alves da Silva Pina*

*Rogério Sarkis da Costa*

*Carlos Eduardo da Rocha Santos*

*Eliana Costa da Cruz Negreiros*

*Virginia Vieira Marcondes*

## Expediente:

COORDENAÇÃO GERAL:

*Nelson Boni*

COORDENAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA:

*Esthela Malacrida*

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

*João Guedes*

## Índice

**PERFIL DOS GESTORES E A GESTÃO DAS ENTIDADES CATÓLICAS E EVANGÉLICAS: CONVERGENCIAS E DIVERGENCIAS NA CIDADE DE SÃO PAULO** \_\_\_\_\_ **4**

**PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL SOBRE AS FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TIC: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO** \_\_\_\_ **26**

**EXAUSTÃO NO TRABALHO CONTÁBIL: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO** \_\_\_\_\_ **37**

**MENSURAÇÃO DA SOBRECARGA DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE TRIBUTOS: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO** \_\_\_\_\_ **57**

**FUNÇÃO SOCIAL DAS INCAPACIDADES** \_\_\_\_\_ **80**

**educa+**  
faculdade educamais

REVISTA CIENTÍFICA EDUCAM AIS  
ANO 1 | Nº 02 • AGOSTO/2021

---

# PERFIL DOS GESTORES E A GESTÃO DAS ENTIDADES CATÓLICAS E EVANGÉLICAS: CONVERGENCIAS E DIVERGENCIAS NA CIDADE DE SÃO PAULO

---

**Cristiana Ribeiro Pinto**

Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Faculdade EDUCAMAIS– EDUCA +  
tianarito@yahoo.com.br

**Lukas Yuji Ota Wada**

Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Faculdade EDUCAMAIS– EDUCA +  
lukas\_yuji\_ota\_wada@hotmail.com

## ORIENTAÇÃO:

**Sérgio Roberto da Silva**

Professor orientador, doutorando em Administração (FEI-SP) e  
Mestre em Contabilidade FECAP (SP)  
sergiroberto@auditaconsultoria.com.br

**Marcos Aurélio de Oliveira**

Professor universitário e Mestre em Contabilidade PUC-SP  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP  
maoliveira@pucsp.br

**Faculdade Educamaís**

---

## Resumo

As instituições religiosas, católicas e evangélicas são entidades classificadas como do terceiro setor, ou seja, sem fins lucrativos, e que prestam serviços de caráter público, buscando o bem-estar da sociedade e suprimindo as deficiências do Estado. Esse trabalho tem como objetivo identificar a gestão e o perfil dos gestores das entidades religiosas, católica e evangélica. Metodologicamente a pesquisa é qualitativa do tipo estudo de caso. Foram analisadas dez instituições religiosas sendo cinco católicas e cinco evangélicas localizadas na zona leste da cidade de São Paulo. O roteiro de entrevista foi utilizado de Oliveira e Dantas (2018). Por meio dessa pesquisa, é possível verificar que a maioria dos gestores possui mais de 30 anos, também a maioria nasceu no Estado de São Paulo. Os gestores das igrejas católicas têm formação em Filosofia e Teologia, os gestores das igrejas evangélicas possuem diversas formações e muitas vezes nenhuma formação. Em relação a gestão ficou perceptível que as Igrejas Católicas evidenciam o aspecto de uma organização unificada, organizada com regras graças a todas as suas congregadas. Já nas Igrejas Evangélicas, cada uma tem sua própria forma de administrar. A vocação é fator significativo para todos esses gestores trabalharem nessas entidades. Dessa forma as habilidades gerenciais ficam em outros critérios não essenciais. Essa falta de habilidades para a gestão pode comprometer a continuidade da entidade.

**Palavras-chave:** Gestão. Gestor. Perfil. Igrejas Católicas e Evangélicas.

## 1 INTRODUÇÃO

As entidades católicas e evangélicas são instituições religiosas classificadas como organizações do terceiro setor, por tanto, sem fins lucrativos. É característico destas entidades serem sustentadas pelos seus membros, frequentadores e doadores. Também contam com a atuação de voluntários e colaboradores remunerados para execução de seus objetivos (ROSINI E SILVA, 2018).

Essas entidades por serem do terceiro setor assumem um papel significativo no contexto social à medida que, por ineficiência do primeiro setor e também do segundo, aumentam as condições de miséria assim como a escassez no desenvolvimento de projetos e aplicação de recursos nas áreas básicas do desenvolvimento humano. Segundo Viegas (2014) as instituições religiosas estão presentes em número expressivo na vida de muitas pessoas, fazendo parte do cotidiano dos sujeitos e com influência determinante no modo de vida da comunidade.

As instituições sem fins lucrativos disponibilizam um acesso a área da saúde, educação e ao mercado de trabalho. E por fim, por meio da oferta de cursos de aperfeiçoamento, por exemplo. Além disso, desenvolvem ações contra a pobreza, violência e corrupção (TONDOLO, 2014).

A administração das entidades religiosas, por ser organizações sem fins lucrativos, precisam de gestores bem informados, pois seguindo esse raciocínio, Silva (2009) diz que muitas vezes os gestores dessas organizações não têm a devida preparação e são, na maioria, especialistas em atividades ligadas a entidade, mas leigos no que se refere a gestão, assim sofrem com faltas administrativas e contábeis.

Diante disso, a questão identificada para esta pesquisa é: **Qual o perfil e as práticas de gestão dos gestores das entidades religiosa católicas e evangélicas?**

**O objetivo geral deste trabalho foi:** Identificar a gestão e o perfil dos gestores das entidades religiosas, católica e evangélica.

Dessa forma o objeto de estudo desse trabalho é a referente a gestão e a perfil das dos gestores igrejas católicas e evangélicas.

A justificativa para a realização deste trabalho está em buscar conhecimento sobre o perfil das instituições religiosas, católicas e evangélicas. Bem como o perfil de seus gestores.

No âmbito acadêmico, este estudo poderá ser útil na comparação de estudos anteriores com os dados hora colhidos. Embora exista uma vasta literatura a respeito de instituições religiosas, existem poucas análises mais aprofundadas relacionadas a esses perfis. Identificar essa percepção com esses colaboradores é útil às pesquisas futuras.

Este trabalho está organizado em introdução, referencial, metodologia de pesquisa, discussão dos resultados e por fim as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O objetivo desse subtópico é abordar as entidades classificadas como instituições religiosas.

### 2.1 Terceiro setor

Os estudos de Muller, Alves, Soares e Oliveira (2009) apontam que o terceiro setor é um conjunto de instituições que encarnam os valores comuns da solidariedade e os valores de iniciativa individual em prol do bem público e que ele é visto como derivado de uma conjunção entre as finalidades do primeiro setor e a metodologia do segundo setor. Ainda para os autores, o terceiro setor é composto por organizações que visam o benefício aos menos favorecidos, embora não sejam integrantes do governo ou de natureza privada, não objetivam a obtenção de lucro.

O terceiro setor trata das instituições sem fins lucrativos, onde seu principal objetivo não é gerar receita e sim resolver os problemas da sociedade com a finalidade de melhorar a qualidade de vida dos mais necessitados. Esse setor é composto por voluntários que atuam na área de educação, saúde, cultura, meio

ambiente e, principalmente, no auxílio da população mais necessitada, seja criança, adulto ou animal (TONDOLO, 2014).

Essas organizações praticam os mais variados tipos de atividades, contudo a finalidade básica é promover o bem-estar do cidadão e da comunidade. No Brasil, as instituições sem fins lucrativos disponibilizam um acesso a área da saúde, educação e ao mercado de trabalho. E por fim, por meio da oferta de cursos de aperfeiçoamento, por exemplo. Além disso, desenvolvem ações contra a pobreza, violência e corrupção (TONDOLO, 2014).

## 2.2 As instituições religiosas

As instituições religiosas são classificadas como organizações privadas sem fins lucrativos, inseridas na categoria de OTS (Organizações do Terceiro Setor) e se caracterizam por serem sustentadas pelos seus membros, frequentadores e doadores, podendo ser anônimos ou não, e estão inseridas em um segmento da economia que tem atuação pública, mas não gerida pelo Estado. Essas organizações contam com a atuação de voluntários e também com colaboradores remunerados para execução de seus objetivos (ROSINI E SILVA, 2018).

Segundo Viegas (2014) as instituições religiosas estão presentes em número expressivo na vida de muitas pessoas, fazendo parte do cotidiano dos sujeitos e com influência determinante no modo de vida da comunidade. As instituições religiosas são vistas como locais que auxiliam no bem-estar das pessoas e ajudam os sujeitos a se tornarem indivíduos mais confiantes, calmos, seguros, além de proporcionar conforto para superar os momentos difíceis e os constantes desarranjos familiares que promovem tantos desdobramentos desfavoráveis ao bem-estar. Essas instituições apresentam-se como o local onde as atitudes positivas e de compromisso com o outro são marcantes.

As doutrinas religiosas podem influenciar a visão de mundo das pessoas, suas prioridades de vida,

sua socialização e suas preferências. Para Serafim e Andion (2010), a instituição religiosa além de influenciar o comportamento religioso pode criar boas relações entre pessoas, assim gerando ações de voluntariado e de caridade em prol da sociedade, tornando essas ações de voluntariado e de caridade em bens tangíveis. E dizem também que, as organizações religiosas oferecem serviços e recursos importantes para seus membros e para outras pessoas da comunidade, tais como aqueles relativos à saúde e ao suporte social e emocional.

## 2.3 A Igreja Católica

A Igreja Católica, como representante terrena do catolicismo, desde a Idade Média, estabeleceu-se como uma unidade político-administrativa e econômica, além de manter a função religiosa. Conhecida como grande senhora feudal na Idade Média, a igreja construía territórios para assegurar seu poder, assim dominava as terras por meio de seus vassalos e controlava as pessoas pela fé-religiosa (MESSIAS E ALMEIDA, 2013).

Para Gil Filho (2002), a instituição católica pode ser entendida como uma instituição religiosa, política e cultural que, a partir de suas atuações sobre o espaço geográfico, assim a legitimação de seus territórios e ao fortalecimento de suas territorialidades através da inserção nas sociedades de representações que fazem parte de sua identidade.

Maciel e Silva (2011), dizem que:

a Igreja Católica, ao longo de sua história, tem traçado projetos que viabilizaram a manutenção do seu poder político, cultural e econômico. Entre as suas ações, temos a organização espacial do território nacional dividido em dioceses e dentro de cada diocese, as paróquias, seminários, escolas confessionais e instituições de assistência social.

Assim, os autores entendem a Igreja Católica como um agente que se apropria, organiza, produz e reproduz o espaço através da utilização de práticas espaciais.

Os autores relatam ainda que, os espaços religiosos se modificam há vários séculos, às vezes por criação de novas dioceses, às vezes por fragmentação das paróquias. E deste processo, a paróquia se apresenta como território onde são materializadas as ações políticas-espaciais de controle da igreja. Desse modo, a igreja aparece como algo tangível à comunidade, o pastor torna-se mais próximo de seu “rebanho”.

## 2.4 Igreja Evangélica

O evangelismo surgiu devido a algumas críticas do padre alemão Lutero relacionados à Igreja Católica. O movimento teve suas origens quando Martinho Lutero fixou, na porta do castelo (não do castelo, mas, da igreja de Todos os Santos, de Wittenberg), as noventa e cinco teses em que contestava a prática antibíblica da Igreja Católica romana de indulgência, entre outros desvios (BETTENCOURT, 2000).

Segundo Mendonça; Velasques & Filho (1990), o protestantismo é uma vertente cristã que se desenvolveu no século XVI, na Europa, com a reforma organizada por Martinho Lutero. E prossegue dizendo que “até o final do século XIX todas as denominações protestantes tradicionais ou históricas estavam estabelecidas no Brasil”. Em 1820, era possível constatar a realização de cultos protestantes, por parte dos ingleses, em templos edificadas em diversas partes do Brasil, dentre elas, Rio de Janeiro e São Paulo. Cultos realizados e conduzidos pelos trabalhadores

da construção da Estrada de Ferro que estava sendo feita entre Jundiaí e Santos.

Como descreve DaMatta (1986:73), o crescimento dos evangélicos tem sistematicamente mostrado que não se trata apenas de um modismo, uma vez que, ao olhar-se para os dados estatísticos verifica-se que nas últimas três décadas houve uma linha ascendente de crescimento contínuo, diferentemente dos católicos que mantêm uma formalidade nas suas liturgias.

Segundo Novaes (2001), os evangélicos, além de possuir membros entre as camadas sociais menos privadas de recursos financeiros, conseguem penetrar nas franjas da sociedade: em áreas que têm se mostrado inalcançáveis para outros segmentos religiosos. São setores sociais (e espaços geográficos) que, por sua precariedade de condições, revelam, por outro lado, a mais completa ausência do poder público.

## 3 METODOLOGIA

O objetivo desse capítulo é apresentar os conceitos sobre o tema em questão. Dessa forma utiliza-se de diversos autores para apresentar um panorama atual sobre o assunto em questão.

A tipificação mostra as particularidades do estudo, os possíveis limites, as observações, os procedimentos para a coleta de dados, todas as informações relevantes e os resultados da conclusão da pesquisa. (TELLES, p. 84, 2001).

Detalhe da pesquisa a ser desenvolvida, tabela 1.

**Tabela 1 - Tipificação da pesquisa**

Critério	Definição
A pesquisa ao longo do tempo	Transversal ou cross-sectionál. Cooper e Schindler (2003, p.129). Foi realizada apenas uma vez
Procedimentos Qualitativos ou quantitativos	Qualitativo. Como aponta Godoy (1995, p. 62), a pesquisa qualitativa é descritiva, e “a palavra escrita ocupa lugar de destaque nessa abordagem desempenhando um papel fundamental no processo de obtenção dos dados quanto na disseminação dos resultados”.
Relação entre pesquisador e a pesquisa	Não participante

<b>Critério</b>	<b>Definição</b>
Método na pesquisa científica	Estudo de caso. De acordo com Yin (2005), uma estratégia é escolhida quando são examinados acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes.
Número de casos	10 casos – Multi casos
Critérios de escolha dos casos	1-Instituições religiosas 2-Operantes em suas ações 3-Estarem na região da Zona Leste devido a facilidade de seus pesquisadores 4-Aceitarem a fazer parte da pesquisa com os encontros de entrevista
Unidade de análise	A Instituição em si
Método de pesquisa	Entrevistas com questões semiestruturadas
Instrumento de pesquisa	<p><b>Parte A - Identificando o Entrevistado</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual sua idade?</li> <li>2. Qual cidade você nasceu?</li> <li>3. Qual cidade seus pais nasceram?</li> <li>4. Qual é o seu nível de formação?</li> <li>5. Qual o cargo que ocupa atualmente?</li> <li>6. Quanto tempo está trabalhando nessa organização não governamental?</li> <li>7. Já trabalhou em outras Instituições Religiosas?</li> <li>8. O que te motiva trabalhar com esse tipo de organização?</li> </ol> <p><b>Parte B - A Instituição</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Como veio trabalhar nessa instituição religiosa?</li> <li>2. Você gosta de trabalhar aqui?</li> <li>3. Quais são os maiores desafios no seu trabalho nessa instituição religiosa?</li> <li>4. Quais são as fontes de recursos financeiros?</li> <li>5. Como você faz o controle financeiro da instituição religiosa?</li> <li>6. Utiliza algum tipo de software para gerenciamento?</li> <li>7. A ONG faz orçamento? Se sim pode descrever como é feito?</li> <li>8. Há algum tipo de Planejamento Estratégico? Qual tipo? Sendo realizado? Curto, médio ou longo prazo?</li> <li>9. Existe algum benefício público na instituição religiosa? Se sim qual tipo? As empresas ajudam? Como é essa ajuda?</li> <li>10. Como a instituição religiosa faz a sua prestação de contas? Isso é público?</li> <li>11. Considera essa Prestação de Contas um meio para não gerar desconfiança ou dúvidas enquanto a atuação da instituição religiosa?</li> </ol>
Sujeitos da pesquisa	Gestores das entidades
Plano de análise dos dados	Análise de conteúdo

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicia-se a discussão com a categoria de análise relativa para identificar os entrevistados das instituições estudadas.

### 4.1 Entrevistados

Na primeira questão foi perguntado sobre a idade dos entrevistados, e as respostas estão na tabela 2.

**Tabela 2 - Discussão da primeira questão: Gestor, qual a sua idade?**

<b>Entrevistados</b>	<b>Entidade</b>	<b>Repostas</b>
Instituição 1	Evangélica	68 anos.
Instituição 2	Evangélica	53 anos.
Instituição 3	Católica	48 anos.
Instituição 4	Católica	53 anos.
Instituição 5	Católica	37 anos.
Instituição 6	Evangélica	42 anos.
Instituição 7	Católica	52 anos.
Instituição 8	Evangélica	33 anos.
Instituição 9	Evangélica	43 anos.

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 10	Católica	58 anos.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na primeira questão, dos dez entrevistados, a maior parte possui mais de 30 anos, apenas um destaque para o entrevistado da Instituição 1, cuja idade é de 68 anos. Todos os participantes demonstraram maturidade para auxiliar as instituições no gerenciamento administrativo e religioso.

Observa-se que os entrevistados têm mais de 30 anos, o que evidencia que há uma preferência das instituições por gestores mais experientes, ou pelo menos com mais idade.

A segunda questão refere-se ao local de nascimento dos entrevistados. As respostas podem ser observadas na tabela 3.

**Tabela 3 - Discussão da segunda questão: Em qual cidade você nasceu?**

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 1	Evangélica	Cidade de Serrita Pernambuco.
Instituição 2	Evangélica	São Paulo.
Instituição 3	Católica	Em Milão, na Itália.
Instituição 4	Católica	Cidade de Tanque D'arca, Estado de Alagoas.
Instituição 5	Católica	São Paulo, Capital.
Instituição 6	Evangélica	São Caetano.
Instituição 7	Católica	São Caetano do Sul, só nasci em São Caetano, mas vivi a vida toda em São Paulo.
Instituição 8	Evangélica	São Paulo.
Instituição 9	Evangélica	São Paulo.
Instituição 10	Católica	Em Caconde.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na segunda questão dessa pesquisa, 60% dos entrevistados são do Estado de São Paulo, sendo dois deles do interior e quatro na Capital. Os outros 40% são de outros estados: Cidade de Serrita Pernambuco, Cidade de Tanque D'arca Estado de Alagoas e Caconde e de outro país, no caso, da Itália, cidade Milão.

Vale observar que parte da origem dos gestores da Instituição católica, maior parte são de fora de São Paulo, apenas 2 são de origem paulista, já as evangélicas, grande parte são do estado de São Paulo e apenas 1 membro de outro estado. Vale ressaltar que a maioria dos gestores nestas entidades são do Estado de São Paulo, sendo poucos os entrevistados pertencentes a outros estados ou país. Isso demonstra que as instituições religiosas, tanto católica como evangélica, detêm gestores locais em suas unidades.

Em seguida, foi perguntado, na terceira questão, sobre a formação acadêmica dos gestores, e obteve-se as seguintes respostas (Tabela 4):

**Tabela 4 - Discussão da terceira questão: Qual é o seu nível de formação?**

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 1	Evangélica	O Mobral.
Instituição 2	Evangélica	Primeiro grau.
Instituição 3	Católica	Sou formado em Teologia.
Instituição 4	Católica	Filosofia e Teologia, é a condição para ser sacerdote. Precisa três anos de Filosofia e quatro de Teologia, mas antes tem que ter um acompanhamento vocacional, antes de ir para faculdade.
Instituição 5	Católica	Superior completo em Filosofia e Teologia, é o mínimo que a igreja exige.
Instituição 6	Evangélica	Tenho Bacharel em teologia e técnico de segurança do trabalho.
Instituição 7	Católica	História, Teologia e Filosofia.
Instituição 8	Evangélica	Superior Completo em Enfermagem e Teologia.
Instituição 9	Evangélica	Não tenho formação acadêmica.
Instituição 10	Católica	Sou formado em Teologia e Filosofia e tenho mestrado Missiologia.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na terceira questão, a maior parte dos entrevistados têm formação superior em Filosofia e/ou

Teologia, e uma pequena parte tem formação inferior ao Ensino Médio. Até mesmo o Mobral (Movimento Brasileiro de Alfabetização) foi citado por 1. E o mesmo número, 1, é o de entrevistados que disse não ter formação acadêmica, que é o da instituição 9. Os entrevistados das instituições evangélicas não têm formação em comum. Mas, na católica, fica evidente que é exigido formação específica em nível superior, que são os cursos de Teologia e Filosofia.

Dessa forma, as entidades católicas formam seus dirigentes em nível superior, enquanto as entidades evangélicas não exigem essa formação superior.

Na sequência, foi questionou-se, na questão seguinte, sobre o cargo que os gestores ocupam atualmente. As respostas podem ser conferidas na Tabela 5.

**Tabela 5 - Discussão da quarta questão: Qual o cargo que ocupa atualmente?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Sou pastor e vice-presidente da igreja.
Instituição 2	Evangélica	Apóstolo, um cargo acima do pastor.
Instituição 3	Católica	Na paróquia, sou pároco, nome dado a função de padre na Igreja Católica.
Instituição 4	Católica	Padre da paróquia.
Instituição 5	Católica	Sou administrador paroquial, no caso de administrador paroquial é alguém que não tem estabilidade em uma igreja. Se o Bispo pode dizer: "padre você precisa ir para outra paróquia" ia eu tenho que ir. Sempre aqui em São Paulo.
Instituição 6	Evangélica	Pastor líder.
Instituição 7	Católica	Na estrutura da igreja temos o Pároco - pároco é o padre responsável e administrador da paróquia - e tem o auxiliar, que é o vigário, ajuda na paróquia, mas não tem responsabilidade administrativa.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 8	Evangélica	Pastor e Presidente da instituição.
Instituição 9	Evangélica	Pastor titular.
Instituição 10	Católica	Pároco, responsável pela Paróquia.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Na quarta questão, os entrevistados das instituições 3, 4, 5, 7 e 10 são da Igreja Católica, e suas ocupações são de pároco (padre responsável e administrador da paróquia), somente o participante da Instituição 5 diz ser administrador paroquial. Já os entrevistados das Instituições 1, 2, 6, 8 e 9 são da igreja evangélica, e possuem ocupações diversas.

Nesta questão, é possível verificar que os entrevistados da Igreja Católica têm uma formação específica para o cargo que ocupam, e na Igreja Evangélica, os participantes não têm uma formação específica. Esses gestores ocupam um cargo que requer uma responsabilidade diferenciada, pois para ser gestor de instituição religiosa, seja católica ou evangélica, a vocação é fator significativo e que será discutida mais adiante.

A quinta questão vem coletar informações sobre o tempo que os gestores estão trabalhando na instituição. As respostas estão disponíveis a seguir, na Tabela 6:

**Tabela 6 - Discussão da quinta questão: quanto tempo está trabalhando nessa Instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	14 anos que estou na igreja.
Instituição 2	Evangélica	30 anos.
Instituição 3	Católica	Estou na paróquia há quatro meses.
Instituição 4	Católica	Estou aqui nesta paróquia há 11 anos.
Instituição 5	Católica	4 meses.
Instituição 6	Evangélica	<i>Não respondeu.</i>
Instituição 7	Católica	1 ano e 6 meses.
Instituição 8	Evangélica	8 meses.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 9	Evangélica	Não especificou o tempo.
Instituição 10	Católica	Três meses.

**Fonte: Dados da pesquisa (2020)**

Em relação ao tempo de trabalho nas instituições, há uma grande variação entre os entrevistados, algo que varia de 3 meses a 30 anos. Somente o participante da instituição 6 não respondeu, porque desenvolveu outro assunto durante a conversa.

Com esse resultado, nota-se que alguns gestores, por estarem a pouco tempo na instituição, ainda estão conhecendo as rotinas pertinentes à gestão de suas respectivas entidades.

Em relação ao tempo, percebe-se que os gestores dessas entidades têm dedicação ao propósito da instituição. As igrejas católicas e evangélicas têm suas formas de administrar o tempo de permanência dos gestores. Na Igreja Católica, o Bispo quem decide em qual paróquia o padre vai ficar e o tempo de permanência. Já na igreja evangélica, não tem essa hierarquia a ser seguida.

Na sexta questão, abordou-se sobre outros trabalhos em outras instituições religiosas.

**Tabela 7 - Discussão da sexta questão: Você já trabalhou em outras instituições religiosas?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Não, já trabalhei em firmas, comércio, bar e lanchonete, depois que vim para igreja.

**Tabela 8 - Discussão da sétima questão: O que motiva a trabalhar com esse tipo de instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	O que me motiva a “esta” no ministério é fazer a obra, é um chamado, a gente sente esse chamado e você começa aos poucos e ingressando e vai assumindo aquilo. O acolhimento feito aos fies, fazer o trabalho da igreja.
Instituição 2	Evangélica	Amor.
Instituição 3	Católica	Ajudar ao próximo e fazer com que as pessoas se aproximem de Deus, para que consigam ter uma vida melhor.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 2	Evangélica	Não.
Instituição 3	Católica	Já trabalhei sim outras igrejas.
Instituição 4	Católica	Não, fiquei sim 2 meses em outra paróquia, mas como padre, essa é a primeira.
Instituição 5	Católica	Já trabalhei, fiquei um ano na paróquia de Santa Cecília, já como padre, mas aprendendo ainda no primeiro ano, e fiquei três anos na Santa Margarida Maria na Vila Mariana.
Instituição 6	Evangélica	Não.
Instituição 7	Católica	Sim, em outras quatro paróquias antes dessa. Tenho 25 anos de padre.
Instituição 8	Evangélica	Não.
Instituição 9	Evangélica	Não.
Instituição 10	Católica	Sim, sempre, trabalhei na CNBB, muitos anos.

**Fonte: Dados da pesquisa (2020)**

Na sexta questão, no que diz respeito às experiências dos entrevistados em outras instituições, as respostas foram bem divididas, uma parte relatou não ter trabalhado em outras instituições, e outra parte relatou que já trabalhou em outras igrejas, que são os participantes 3, 5, 7 e 10, ambos da Igreja Católica. O participante da instituição 10 relatou ainda que trabalhou em outra instituição ligada à igreja.

Na sétima questão, tratando sobre a motivação dos entrevistados em trabalhar na instituição, obteve-se as seguintes respostas disponíveis na Tabela 8.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 4	Católica	Por ser sacerdote e ordenado padre, a partir de ter dito sim à Deus, eu devo obediência ao Bispo, vou seguir o que for determinado pelo Bispo, e por acreditar que Deus está na paróquia, é uma questão de escolha. Ter dito sim ao chamado de Deus para servir ao próximo.
Instituição 5	Católica	Na questão da igreja nós vemos a vocação, é algo que Deus coloca em nosso coração, que a gente se lança de corpo e alma para seguir à vontade dele. Então a gente deixa nossos pais, nossa comunidade, nossa família e vive para a igreja. Quando a gente faz essa opção a gente passa por uma seleção, se o pessoal ver que é vocação, entramos no seminário, no primeiro ano estudamos interno e no segundo ano começamos a faculdade de filosofia, depois de quatro ano de seminário começamos a teologia. Feito filosofia e teologia somos ordenados diácono é o primeiro grau da ordem, fica um ano fazendo trabalhos voluntários nas pastorais, nas instituições de caridade e depois de um ano padre. Mas esse período a qualquer momento ou a gente pode pedir para sair ou a igreja diz que você não tem vocação para ser padre.
Instituição 6	Evangélica	<i>Como cristão ajudar o próximo através de voluntariado.</i>
Instituição 7	Católica	Vocação, não é questão financeira, é um chamado de Deus, servir a Deus, servir o povo, motivação espiritual, um projeto de vida.
Instituição 8	Evangélica	O que motiva é o chamado que a gente houve, que me moveu a me especializar mais e assim virar pastor.
Instituição 9	Evangélica	Amor.
Instituição 10	Católica	Primeiro não é trabalho, trabalho é quando você faz opção por uma profissão. Na Igreja Católica nós não falamos de profissão, padre não é profissional do culto, ele é um vocacionado. Então existe uma grande diferença entre uma coisa outra. A vocação é a partir do momento que Deus te chama para uma missão. E aí, ou seja, já estava com 17 anos quando eu senti o chamado de Deus no meu coração, “invés” de eu ir para faculdade eu fui para o seminário. Fiz seis anos de seminário, mas ser padre é diferente uma coisa com a outra, não é a profissão, no caso é uma vocação.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como visto no quadro acima, os participantes das 10 instituições relatam que a principal motivação que os levaram a trabalharem neste tipo de entidade é obra de Deus, a vocação, ajudar as pessoas a caminhar na religiosidade, isso fica evidente no relato do participante da instituição 5. A vocação é fator determinante para os gestores seguirem nas entidades religiosas. Seguindo esta linha de raciocínio, Seidl (2012) diz que “a força das resistências ao tratamento da vocação religiosa como fato social é bom indicador da

*lógica de funcionamento do fenômeno, cujas manifestações somente são perceptíveis em termos propriamente religiosos de crença*”. E completa dizendo que a própria definição do exercício religioso não o admite como “profissão” ou “carreira”, mas como “serviço” ou “missão”.

Na oitava questão foi abordado sobre como os gestores começaram a trabalhar nas entidades. As respostas estão na Tabela 9:

**Tabela 9 - Discussão da oitava questão: Como veio trabalhar nessa instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Minha esposa era muito doente, desenganada pelos médicos, foi aí que uma amiga convidou minha esposa para visitar a igreja, então ela foi ficando e eu acompanhei.
Instituição 2	Evangélica	Fui chamado para trabalhar na instituição, iniciando como pastor e depois de algum tempo sendo promovido para apóstolo. Sempre gostei de trabalhar com moradores de rua, e em seguida me especializei em tratar pessoas com dependência química e álcool, e por meio dos ensinamentos religioso, pregando a palavra de Deus, e dar a essas pessoas uma condição melhor de vida.
Instituição 3	Católica	Foi o Bispo que me chamou.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 4	Católica	Foi através da determinação do Bispo, e o que ele determinar eu tenho que obedecer, O Bispo que escolhe para onde mandar os padres. Se amanhã ele disser que tenho de ir para outra paróquia, por obediência, eu vou.
Instituição 5	Católica	Nessa igreja de San Genaro, eu fiz um trabalho na igreja de Santa Margarida Maria e aqui precisa de um padre que tinha uma característica mais de administrador, todo padre é administrador, mas no caso daqui estava em uma situação que precisa de um cuidado maior com administração, pelo o trabalho que eu fiz na outra paróquia, Bispo disse que eu ia trabalhar lá. Não só do administrativo, mas também cuidar, zelar pelo povo.
Instituição 6	Evangélica	<i>Frequentava uma igreja no município de Mauá, nessa instituição tinha uma equipe muito grande e diante disso, fui chamado para administrar a igreja aqui na região de Itaquera, atuando como pastor, líder e fundador da igreja.</i>
Instituição 7	Católica	Porque você entra no seminário, você tem oito anos de preparação no seminário, automaticamente você acaba sendo ordenado padre e vai para instituição religiosa. Também trabalho em outra instituição que é ligada à igreja é o Bispo que indica por ser um cargo de confiança. Tento conciliar os dois trabalhos.
Instituição 8	Evangélica	Fui chamado
Instituição 9	Evangélica	Comecei atuando como voluntário e, em seguida, fui crescendo na instituição, em que futuramente virei pastor titular.
Instituição 10	Católica	Primeiro que eu nasci em uma família católica, então fiz todo o processo. Quando você nasce numa família católica os pais são chamados a passar a fé para os filhos, então fiz todo o processo, fui batizado, fiz a primeira comunhão, fiz a crisma, fiz curso bíblico e o grupo de jovens, então entrei para o seminário. Foi todo o processo normal, no meu caso normal para ser um chamado de Deus, para ser padre. Meu irmão casou e teve filhos, minha irmã casou e teve filhos, cada um é chamado para missão, no caso de uma vocação sacerdotal.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Os participantes relataram as razões pelas quais estão trabalhando nessas entidades, e são diversas, como convite de familiar ou convite de amigos. O que prevalece é a vocação religiosa, pois o trabalho nas igrejas não é simplesmente administrativo, mas também um trabalho religioso, assim como diz o entrevistado da instituição 10.

Os participantes relataram as razões pelas quais trabalham nessas entidades, e nas Igrejas Católica é perceptível uma certa obediência ao Bispo, segundo os relatos dos párocos, eles têm um certo período de permanência em cada paróquia, mas é o Bispo que determina o tempo e o local, conforme a necessidade da igreja.

Já Igreja Evangélica, o pastor recebe a missão de servir a igreja, às vezes por intermédio de parentes ou por já serem frequentadores da igreja, onde vão se engajando e crescendo na instituição, sem determinação de tempo ou local, ou seja, não há uma limitação para o período de permanência na igreja.

## 4.2 Perfil das Entidades

O objetivo desse subtópico é avaliar as questões referente às entidades e seus gestores. Na primeira questão a ser analisada foi abordado sobre como os gestores começaram a trabalhar nas entidades. As respostas estão na Tabela 10:

**Tabela 10 - Discussão da nona questão: Como veio trabalhar nessa instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Minha esposa era muito doente, desenganada pelos médicos, foi aí que uma amiga convidou minha esposa para visitar a igreja, então ela foi ficando e eu acompanhei.

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 2	Evangélica	Fui chamado para trabalhar na instituição, iniciando como pastor e depois de algum tempo sendo promovido para apóstolo. Sempre gostei de trabalhar com moradores de rua, e em seguida me especializei em tratar pessoas com dependência química e álcool, e por meio dos ensinamentos religioso, pregando a palavra de Deus, e dar a essas pessoas uma condição melhor de vida.
Instituição 3	Católica	Foi o Bispo que me chamou.
Instituição 4	Católica	Foi através da determinação do Bispo, e o que ele determinar eu tenho que obedecer, O Bispo que escolhe para onde mandar os padres. Se amanhã ele dizer que tenho de ir para outra paróquia, por obediência, eu vou.
Instituição 5	Católica	Nessa igreja de San Genaro, eu fiz um trabalho na igreja de Santa Margarida Maria e aqui precisa de um padre que tinha uma característica mais de administrador, todo padre é administrador, mas no caso daqui estava em uma situação que precisa de um cuidado maior com administração, pelo o trabalho que eu fiz na outra paróquia, Bispo disse que eu ia trabalhar lá. Não só do administrativo, mas também cuidar, zelar pelo povo.
Instituição 6	Evangélica	<i>Frequentava uma igreja no município de Mauá, nessa instituição tinha uma equipe muito grande e diante disso, fui chamado para administrar a igreja aqui na região de Itaquera, atuando como pastor, líder e fundador da igreja.</i>
Instituição 7	Católica	Porque você entra no seminário, você tem oito anos de preparação no seminário, automaticamente você acaba sendo ordenado padre e vai para instituição religiosa. Também trabalho em outra instituição que é ligada à igreja é o Bispo que indica por ser um cargo de confiança. Tento conciliar os dois trabalhos.
Instituição 8	Evangélica	Fui chamado
Instituição 9	Evangélica	Comecei atuando como voluntário e, em seguida, fui crescendo na instituição, em que futuramente virei pastor titular.
Instituição 10	Católica	Primeiro que eu nasci em uma família católica, então fiz todo o processo. Quando você nasce numa família católica os pais são chamados a passar a fé para os filhos, então fiz todo o processo, fui batizado, fiz a primeira comunhão, fiz a crisma, fiz curso bíblico e o grupo de jovens, então entrei para o seminário. Foi todo o processo normal, no meu caso normal para ser um chamado de Deus, para ser padre. Meu irmão casou e teve filhos, minha irmã casou e teve filhos, cada um é chamado para missão, no caso de uma vocação sacerdotal.

**Fonte: Dados da pesquisa (2020)**

Os participantes relataram as razões pelas quais estão trabalhando nessas entidades, e são diversas, como convite de familiar ou convite de amigos. O que prevalece é a vocação religiosa, pois o trabalho nas igrejas não é simplesmente administrativo, mas também um trabalho religioso, assim como diz o entrevistado da instituição 10.

Os participantes relataram as razões pelas quais trabalham nessas entidades, e nas Igrejas Católica é perceptível uma certa obediência ao Bispo, segundo os relatos dos párocos, eles têm um certo período de permanência em cada paróquia, mas é o Bispo que determina o tempo e o local, conforme a necessidade da igreja.

Já Igreja Evangélica, o pastor recebe a missão de servir a igreja, às vezes por intermédio de parentes ou por já serem frequentadores da igreja, onde vão se engajando e crescendo na instituição, sem determinação de tempo ou local, ou seja, não há uma limitação para o período de permanência na igreja.

Seguindo com as entrevistas, analisa-se a seguir, na décima questão, sobre a atuação dos gestores em suas instituições.

**Tabela 11 - Discussão da décima pergunta: Você gosta de trabalhar nessa instituição em que atua?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Sim, gosto.
Instituição 2	Evangélica	Sim.
Instituição 3	Católica	Sim, gosto é a minha vida.
Instituição 4	Católica	Sim, gosto. Amo trabalhar aqui. No início não foi fácil, pois tive que assumir o lugar de um padre que estava na igreja há muitos anos e faleceu. Com isso, havia uma certa resistência dos fieis comigo, mas com muito trabalho, conquistei os fiéis.
Instituição 5	Católica	Sim, 4 meses, mas a gente já vai criando raízes.
Instituição 6	Evangélica	Sim.
Instituição 7	Católica	Gosto. Cada paróquia tem sua realidade. Como tenho pouco tempo aqui, 1 ano e meio, que é o tempo para conhecer a dinâmica da paróquia, conhecer os fieis, o que podemos fazer para melhorar... Aquilo que você não consegue mudar, tem coisa que não muda em uma instituição mesmo que passe vários padres, mas eu estava na paróquia no Tatuapé há 10 anos, quando o Bispo disse deu o tempo, temos um tempo de ficar na paróquia. Então você pensa, puxa, começar tudo de novo.
Instituição 8	Evangélica	Sim.
Instituição 9	Evangélica	Sim.
Instituição 10	Católica	É minha vida, não tem como não gostar. Não tem como não gostar, porque a partir do momento que você tem um discernimento que Deus te chamou, tudo aquilo que você passa a fazer é em função da igreja. Deus te chamou para dentro da igreja, ele te chamou para dentro da igreja para uma missão como é que você não gosta, fazer a vontade de Deus e viver a felicidade.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nesta questão, todos os entrevistados relataram gostar de trabalhar nas igrejas, demonstrando, portanto, identificação com o tipo de instituição. E em destaque, o que diz o entrevistado da Entidade 7: *“Gosto, cada paróquia tem sua realidade. Como tenho pouco tempo aqui, 1 ano e meio, que é o tempo para conhecer a dinâmica da paróquia, conhecer os fieis, o que podemos fazer para melhorar, aquilo que você não consegue mudar, tem coisa que não muda em uma Instituição mesmo que passe vários padres, mas eu estava na paróquia no Tatuapé a 10 anos,*

*quando o Bispo disse “deu o tempo”, temos um tempo de ficar na paróquia. Então você pensa, puxa, começar tudo de novo”.*

Nesta questão, as entidades em estudo se assemelham, em relação aos gestores nas Igrejas Católicas e Evangélicas, pois se identificam com o serviço que lhes são propostos.

No quadro a seguir, a entrevista ocupou-se em conhecer os maiores desafios enfrentados pelos gestores.

**Tabela 12 - Discussão da décima primeira questão: quais são os maiores desafios no seu trabalho nessa instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	É cumprir com as obrigações financeiras, juntar o dinheiro do dízimo para pagar as contas no final do mês, e está sempre pronto, seja física ou espiritual, para receber as pessoas que procuram a igreja com diversos problemas.
Instituição 2	Evangélica	Manter a igreja aberta nos princípios das palavras de Deus.
Instituição 3	Católica	Meu maior desafio é ajudar as pessoas ficarem longe de ideias erradas e através do evangelho ter opinião própria.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 4	Católica	Foi a resistência da comunidade com as mudanças, a comunidade está acostumada ao padre anterior e então houve essa dificuldade em fazer mudanças, até hoje, quando falo em fazer algo novo sempre tem pessoas para dizer não. A igreja é da comunidade né, com esforço e trabalho acabo conquistando a confiança das pessoas e as coisas se ajustam.
Instituição 5	Católica	É um pouco da burocracia, nós estamos aqui, mas nós precisamos estar de acordo com as normas da prefeitura, tem que estar em ordem da organização, tudo isso vai um pouco de cuidado é uma parte mais burocrática. E manter a estrutura toda em ordem, e lógico, um trabalho de pastoral, mas este momento de pandemia só está acontecendo as missas seguindo um protocolo, mas atividade como catequese, grupo de jovens, grupo de casais está todo suspenso.
Instituição 6	Evangélica	<i>Chamar as pessoas para o voluntariado e investimento financeiro.</i>
Instituição 7	Católica	Primeiro o desafio humano, o bairro do Belém vem crescendo muito, tem uma população muito idosa, fies muito idosos, ao mesmo tempo você tem muita construção de prédios e muita gente nova chegando. O primeiro desafio é como entrar nos condomínios para evangelizar nesses espaços novos, tem-se uma realidade social muito grande, que já tinha, mas neste momento com a questão da pandemia, as pessoas em situação de rua, a igreja é em uma praça central, sempre vai ter uma população que mora na rua que e acaba sendo meio clientes da gente. Manter o financiamento da paróquia, tem os custos, gastos, a paróquia fica aberta todos os dias da semana, tem funcionários, tem a limpeza, a manutenção também é um desafio.
Instituição 8	Evangélica	Parte religiosa, mudança de comportamento, mudança de vida das pessoas e parte estrutural, custos, contribuição dos membros e toda questão dos estatutos, orçamentos, administração dos recursos e suas destinações.
Instituição 9	Evangélica	Parte administrativa e realização das atividades <i>on-line</i> .
Instituição 10	Católica	Eu não sei quais os maiores desafios que a gente tem, porque alguns olham as coisas com forma um tanto diferente. Eu vou citar um exemplo, as pessoas falam assim, ah, mas aqui a Igreja Católica com Assembleia de Deus ali, o Templo de Salomão na frente, Hotel dos pastores do lado e você sozinho aqui no meio. Dá para perceber um pouco essa realidade. Más, afinal de contas, eu acho que em primeiro lugar, quando a gente sabe respeitar os outros, não existe nada melhor na vida, porque sempre se ele souber respeitar e eu respeitá-lo também, eu estou vivendo o cristianismo, eu vou estar fazendo meu trabalho que é de evangelização, e eles estão fazendo o trabalho deles que é de evangelização. Aí você pergunta se a teologia é diferente, é, porque enquanto aqui a gente tem a teologia da Cruz que é o Centro para nós, eles têm a teologia da prosperidade, é outra teologia, não estou aqui para julgar se eles estão certos ou estão errados, mas uma coisa que eu digo para você, que é toda vida que eu vi dentro da Teologia da Cruz, eu sou feliz com Teologia da Cruz, eu tenho que procurar fazer de tudo para ajudar as pessoas a fazer o encontro com Deus. Essa é minha missão, entrar no ministério da Cruz, hoje é um grande desafio.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Nesta questão, os 10 participantes, relataram diversos aspectos das dificuldades deles nas entidades, podemos destacar as Instituições 1, com as dificuldades em cumprir com as obrigações financeiras e a 2, em manter a igreja aberta. As demais relataram aspectos mais voltados para dificuldades em guiar os fies na religiosidade.

As respostas nesta questão foram bem diversas, cada um expõem seus maiores desafios conforme seus pontos de vista, sem determinar uma necessidade que chamasse a atenção para o termo “maior desafio”.

A seguir, é possível verificar a resposta de cada entrevistado quanto às fontes de recursos financeiros.

**Tabela 13 - Discussão da décima segunda questão: quais são as fontes de recursos financeiros?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Vem só do dízimo dos fies.

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 2	Evangélica	Dízimos dos fiéis.
Instituição 3	Católica	A principal fonte de recurso é o dízimo, mas essa não é a única fonte, existem outros meios de arrecadações, como a realização de festas, doações de fiéis e venda de itens religiosos na lojinha da igreja.
Instituição 4	Católica	Vem através das coletas, dízimo, algumas doações e os eventos que a igreja promove com a comunidade, assim consigo arrecadar recursos para os custos da igreja.
Instituição 5	Católica	Temos as coletas, que é justamente as ofertas que as pessoas fazem na missa, temos o dízimo e, temos a questão das promoções que são as festas juninas, festas de San Genaro e doações. Também vamos abrir um bazar.
Instituição 6	Evangélica	Doações dos fiéis.
Instituição 7	Católica	Maior fonte de recursos é o dízimo e coletas de missas, os eventos que nós fazemos, festa do padroeiro, festas juninas, festa da macarronada, uma festa de feijoada, alguns eventos mais específicos, aqui temos também 2 prédios aqui na praça, que são da paróquia e são alugado e temos a venda de velas e artigos religiosos.
Instituição 8	Evangélica	Contribuição dos membros.
Instituição 9	Evangélica	Doações.
Instituição 10	Católica	Dízimo, as coletas, doações e quermesse da paróquia.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nesta questão, fica em destaque, nas 10 entidades, a contribuição vinda do dízimo dos fiéis, mas todos os participantes dizem ter outros recursos disponíveis.

Na Igreja Católica e Evangélica, as 10 entidades afirmaram que a contribuição vem do dízimo dos fiéis. Os gestores das Igrejas Católicas admitem realizar eventos para arrecadação de recursos e nas Igrejas Evangélicas não houve essa afirmativa.

Neste sentido, Young (2009), diz que para angariá-lo não se pode contar apenas com doações, pois estas estão cada vez mais escassas, por isso carece de fundos que podem advir de subvenções, doações e atividades econômicas voltadas para a manutenção da entidade.

Na questão seguinte, foi perguntado na décima terceira, sobre o controle financeiro, e obteve-se as seguintes afirmações:

**Tabela 14 - Discussão da décima terceira questão: como o senhor faz o controle financeiro da instituição?**

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 1	Evangélica	Anoto todo em um caderno.
Instituição 2	Evangélica	Tem o tesoureiro, secretária e conselho fiscal.
Instituição 3	Católica	Na secretaria da igreja os valores arrecadados são anotados no formato de uma lista e moça da secretaria passa para mim, assim pego essa lista e repasso para igreja central, que é a cúria metropolitana. Nós somos um grupo de muitas paróquias, onde praticamente são administradas todo dinheiro que entra, existem mais de 400 paróquias pela cidade.
Instituição 4	Católica	É feito por uma diretoria com dois tesoureiros que assinam os documentos junto comigo, esse procedimento é estabelecido pela arquidiocese, porque o que entrar na igreja não é do padre e sim da comunidade. Arquidiocese acompanha através da cúria. A cúria é uma central onde a igreja presta conta, esta central acompanha a administração da igreja e auxilia com a Contabilidade e outros serviços, cada região tem sua cúria.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 5	Católica	Na questão da paróquia, tem um conselho administrativo. Eu sou o presidente deste conselho, mais sete leigos, nós nos reunimos de dois em dois meses, apresentar os dois balanços dos dois meses anteriores e qualquer reforma, qualquer alteração, eventos que vamos fazer que vá para um custo elevado, levamos para esse conselho. Esse conselho tem uma autonomia para dizer isso não e ajuda o padre a fazer outros orçamentos também. Se for uma coisa que precise de maior aprovação temos um conselho pastoral, que são todos os grupos reunidos, cada representante de um grupo. Justamente para que cada grupo fique sabendo o que vai acontecer na paróquia.
Instituição 6	Evangélica	<i>Temos uma Contabilidade profissional que faz consultoria para nossa instituição.</i>
Instituição 7	Católica	Nós temos o seguinte, a gente funciona esse controle em rede, como a paróquia faz parte da arquidiocese de São Paulo, são 303 paróquias, existe um sistema de gestão paroquial igual para todas as paróquias, sistema chamado Organ System, nesse sistema lança todas as entradas e saídas, notas fiscais, faz isso toda semana e no final do mês está pronto o balancete e manda para cúria. Falar um pouco da estrutura da igreja. São 303 paróquias e são divididas em seis regiões episcopado, cada região tem um Bispo auxiliar e uma cúria regional. A gente manda o balancete para cúria regional que acompanha esse balancete analítico com as cópias das notas que vai junto, questão de transparência, de receita federal, depois que aprovado na cúria regional, vai para cúria central.
Instituição 8	Evangélica	Para cuidar dessa parte, a instituição é composta por presidente, vice-presidente, 2 tesoureiros, secretários, comissão de finanças que realizam essa parte do controle financeiro.
Instituição 9	Evangélica	O responsável pelo controle financeiro é o contador, junto com o secretário. É realizado a emissão de relatórios, balancetes, em que essas atividades são elaboradas através de um sistema e por meio desses relatórios que eles conseguem fazer avaliações sobre a igreja.
Instituição 10	Católica	Esses recursos, bom, primeiro, tudo tem que entrar na conta do banco e tudo tem que sair com nota fiscal, no livro caixa. Então a gente tem um livro caixa diário e lança todas as notas, as receitas tem que entrar no banco e tem que sair no mesmo valor para pagar as despesas. Todo mês, a gente faz a prestação de contas na cura, a cúria é uma central e você tem várias filiais, uma vez por mês você presta conta à matriz. Tudo isso é lançado no sistema, um sistema de Contabilidade que é feito próprio para gerenciar as paróquias, tudo que entra é lançado, como doação, festa junina, dízimo, tudo isso é feito o lançamento. A maior parte dos lançamentos, quando é dízimo é pessoa nominal, quando é doação, não, porque muitas vezes as pessoas que fazem doação não querem se identificar. Ofertório é ofertório mesmo, normal, não tem como fazer identificação, mas o valor arrecadado tem que ser depositado para poder ter o controle de entrada e saída.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Nesta questão, grande parte dos entrevistados declara que há um responsável para fazer o controle interno da igreja, como tesoureiro ou um contador. Apenas o entrevistado da instituição 1 diz fazer seu próprio controle, com anotações em caderno. Ao analisar essa questão, a grande maioria dos gestores dizem ter um tesoureiro, conselho fiscal ou até mesmo

o contador para elaborar o controle interno da instituição, deixando esses serviços sob responsabilidade de profissionais experientes. Apenas alguns gestores realizam o próprio controle interno.

Posteriormente, na décima quarta questão, foi possível tratar de software, por meio das respostas dispostas na Tabela 15:

**Tabela 15 - Discussão da décima quarta questão: Você utiliza software para gerenciamento na instituição?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Quem faz isso é meu filho, pois eu mesmo não sei utilizar computador.
Instituição 2	Evangélica	Não.
Instituição 3	Católica	Na igreja tem um sistema ligado com a cúria então passo os documentos pelo sistema para central. Na parte administrativa da igreja anoto tenho uma planilha. Na outra igreja eu notava todo em um livro.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 4	Católica	Sim, um sistema ligado a cúria.
Instituição 5	Católica	Nós temos um programa chamado Organ System, que começamos a usar agora, é um programa específico para as igrejas católicas, caso aqui de São Paulo, esse sistema é ligado com todas as paróquias, só que cada um tem sua senha e usuário, nós alimentamos e é interligado com a receita federal. Quando a gente pede a nota fiscal e vem a DANFE vai direto para receita federal e a receita passa para gente, quando é cupom fiscal a gente tem que lançar individualmente.
Instituição 6	Evangélica	<i>Não, a igreja é de pequeno porte e no momento só utilizamos planilhas do Excel.</i>
Instituição 7	Católica	Sim, um programa específico gerenciado pela arquidiocese de São Paulo.
Instituição 8	Evangélica	Sim, cadastros de membros, de suas entradas e saídas, possibilita fazer relatórios, a gente solicita ao contador e ele emite para nós os relatórios necessários.
Instituição 9	Evangélica	Não.
Instituição 10	Católica	Sim, tem.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nesta questão, a grande maioria possui software para gerenciamento e uns relataram que não possuem, dando a entender que não sentem necessidade dessas ferramentas para a elaboração de suas tarefas.

Os aspectos estruturais das instituições, nestas questões, foram perceptíveis, pois as instituições católicas evidenciam um aspecto de uma organização unificada, onde existe um programa gerenciador em uma central para assessorar todas suas unidades, conforme relato dos entrevistados, a cúria faz assessora

de todas as paróquias. Já as instituições evangélicas, cada uma tem sua própria forma de administrar suas igrejas, foi perceptível que algumas delas se assemelham as empresas familiares, isso se confirma quando um gestor relata que quem faz a parte de informática da igreja é seu filho e sua esposa é presidente da igreja.

Seguindo a entrevista, a décima quinta questão tratou do orçamento, e as respostas estão disponíveis na tabela 16.

**Tabela 16 - Discussão da décima quinta questão: a instituição faz orçamento?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Não.
Instituição 2	Evangélica	Não, o que tiver no caixa, a gente disponibiliza para gastar para fazer os pagamentos das contas, do aluguel e da casa de recuperação, que não é própria e tudo que entra é disponibilizado para alimentação.
Instituição 3	Católica	Sim, faço.
Instituição 4	Católica	Sim, principalmente quando há uma previsão de reformas.
Instituição 5	Católica	Sim, normalmente três orçamentos.
Instituição 6	Evangélica	<i>Não é realizado nenhum orçamento, porém elaboramos um planejamento do que pode ou não fazer, e por meio disso fazer um planejamento referente a gastos e investimentos.</i>
Instituição 7	Católica	A gente tenta, mas não é uma prática, existia um outro sistema, com a mudança de sistema, com esse sistema começou um processo de educação financeira paroquial, na fase agora, como esse sistema é do ano passado para cá, então não trabalhamos com orçamentos. Quase nenhuma paróquia trabalha com orçamento, o que fazemos é uma previsão daquilo que queremos fazer, mas não fazemos orçamento não.
Instituição 8	Evangélica	Sim. Já fizemos vários orçamentos.
Instituição 9	Evangélica	Sim.

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 10	Católica	Sim, todo faz orçamento, aquilo que precisa de alguma empresa tem que fazer três orçamento, tem que passar para o conselho econômico da paróquia, a paróquia tem um conselho econômico que se reúnem mensalmente, que ver as contas e ajuda a controlar, para não ficar só nas costas do padre para resolver isso.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Na questão, as instituições, na minoria, relatam não possuir a prática de fazer orçamentos, enquanto a maior relata possuir tal prática em suas atividades futuras.

Fica evidente que a maior parte dos participantes têm algum tipo de orçamento. Bornia e Lunkes (2007) salientam que o orçamento pode contribuir

na melhoria da gestão, proporcionando um maior alinhamento entre os indicadores estratégicos e as metas operacionais.

Na décima sexta questão, questionou-se sobre a existência de um planejamento estratégico, e observa-se as respostas dos entrevistados por meio da Tabela 17:

**Tabela 17 - Discussão da décima sexta questão: há algum tipo de Planejamento Estratégico?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Não.
Instituição 2	Evangélica	Não. Existem dois tipos de igrejas, as neopentecostais e as/mais antigas, nós somos uma igreja mais antiga, as neopentecostais, elas têm a mídia para trazer as pessoas, a gente tem só o amor.
Instituição 3	Católica	Eu tenho que passar transparência. A paróquia no geral tem que ficar atenta no que diz respeito ao dinheiro, qualquer instituição que não tem transparência pode ficar sem credibilidade, as realizações de festas têm que ser claras para todos, pois os paroquianos são nossos “clientes”. Somos acostumados a fazer boletim de todas as entradas e saídas do ano. Os gastos desse boletim são pagamento com funcionários e de obras de caridade, por esse motivo que precisa ter um planejamento bem elaborado.
Instituição 4	Católica	Sim, pois não dá para fazer as coisas sem um planejamento.
Instituição 5	Católica	No começo do ano não teve porque eu já cheguei no começo da pandemia. No começo do ano tem uma preparação, aquilo que queremos fazer no decorrer do ano, então faz a programação do ano todo.
Instituição 6	Evangélica	Não.
Instituição 7	Católica	A gente tinha feito no início do ano, mas com a questão da pandemia mudou os planos de tudo. Uma grande fonte de recursos nosso é a festa de São José, essa festa é durante todo o mês de março, mas a pandemia nos pegou na segunda semana da festa. Fomos até dia 19 de março e a igreja fechou dia 20 de março.
Instituição 8	Evangélica	Não.
Instituição 9	Evangélica	Não.
Instituição 10	Católica	Como faz três meses que assumi aqui, ainda não tomei pé das coisas para fazer planejamento estratégico, mas eu já tive oportunidade na Editora da CNBB, foi eu que criei a Editora em 2005. Não só de fazer o planejamento estratégico, mas fazer uma consultoria que a gente fez um planejamento para 20 anos de crescimento, de publicações e assim por diante, foi uma coisa pensada a longo prazo. Aqui por enquanto a gente “tá” chegando agora, a gente tá apagando incêndio, na hora de que terminar de apagar o incêndio a gente faz o planejamento, mas eu só trabalho com planejamento, eu tenho que saber onde eu vou chegar.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Em relação ao planejamento estratégico, 50% relataram que fazem planejamento estratégico e a outra metade diz não fazer. E quanto a importância do planejamento para as entidades, destaca-se aqui a fala de um padre: “a paróquia, no geral, tem que ficar atenta no que diz respeito ao dinheiro, qualquer instituição que não tem transparência pode ficar sem credibilidade, as realizações de festas têm que ser claras para todos, pois os paroquianos são nossos ‘clientes’. Somos acostumados a fazer boletim de todas as entradas e saídas do ano. Os gastos desse

boletim são pagamento com funcionários e de obras de caridade, por esse motivo que precisa ter um planejamento bem elaborado”.

O planejamento, em algumas instituições entrevistadas, é utilizado e dado uma certa importância, e para outras nem tem, portanto, não dado a importância necessária.

Sobre o recebimento de auxílio de alguma empresa ou do governo, os entrevistados deixaram suas respostas para a questão, que podem ser analisadas na Tabela 18.

**Tabela 18 - Discussão da décima sétima questão: a instituição possui algum auxílio de alguma empresa ou do governo?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Não, nem do governo, nem de empresa.
Instituição 2	Evangélica	Nenhuma.
Instituição 3	Católica	Auxílio do governo não existe na igreja.
Instituição 4	Católica	Do governo não temos, temos um convênio com a prefeitura de um trabalho social que o padre anterior solicitou durante sua gestão. Antes este trabalho era voluntário, o convênio não é utilizado para gastos da igreja e sim para serviços sociais, em que o espaço para essas atividades nós sedemos o espaço exclusivamente para os projetos sociais.
Instituição 5	Católica	Algumas empresas ajudam com doações, não são todas paróquias que tem isso. Aqui a festa de San Genaro é muito grande então tem os patrocínios, é raro isso acontecer em paróquias. Algumas empresas entram com doações de materiais ou financiamento, mas do governo não existe.
Instituição 6	Evangélica	No momento a igreja não recebe nenhuma ajuda do governo, no momento, mas futuramente estamos negociando com a prefeitura, para fundar uma creche.
Instituição 7	Católica	Depende de cada padre, cada paróquia tem a liberdade de buscar recursos, parcerias, aqui quando tem festas tem essas lojas ao redor da praça que ajudam sim.
Instituição 8	Evangélica	Não.
Instituição 9	Evangélica	Nenhuma.
Instituição 10	Católica	Só doações de fiéis.

**Fonte: Dados da pesquisa (2020)**

Diante das respostas anteriores, constatou-se que 60% relataram que não possuem ajuda nenhuma, apenas doações dos membros, já o restante dos gestores diz que possuem ajuda da iniciativa privada ou, para futuros projetos sociais, do governo municipal.

Fica a ideia de qual realidade das instituições poderia fazer com que o Governo venha fazer contribuições pro as mesmas, pois no decorrer deste estudo foi possível perceber que uma das funções do terceiro setor é substituir as deficiências do Governo.

Em seguida na décima oitava questão, esta pesquisa quisera saber dos entrevistados, sobre a prestação de contas.

**Tabela 19 - Discussão da décima oitava questão: como é feita a prestação de contas?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	É feito anualmente, é quando junto toda documentação da igreja e levo para o contador para fazer o balanço do ano.
Instituição 2	Evangélica	É feito de 1 a 30 dias, existe um relatório financeiro e preenchido pelo tesoureiro ou outro membro da igreja, o que entra é feito um relatório financeiro, deposita no banco e paga as contas e o que sobrar o dinheiro é destinado para alguma coisa, como cesta básica, ajuda de remédios e para pessoas que não tem boas condições.
Instituição 3	Católica	No sistema. Aí envio para cúria central.
Instituição 4	Católica	Fazemos da seguinte maneira: as ofertas, marcamos no livro caixa, a pastoral do dízimo tem um livro também de controle, a gente faz um balancete e mandamos para arquidiocese, as entradas e as saídas, esse é o controle.
Instituição 5	Católica	A questão do balancete fica de acordo com o padre se quer colocar no mural ou não, mas o conselho econômico e pastoral deve saber. Tem que ter ciência do que é arrecadado e gasto para os líderes, tem padre que coloca o mural para todos ver, mas tem um grande problema, as pessoas olham se sabem quanto que tem, pode favorecer ao roubo. Normalmente os padres não colocam na frente, lógico, se uma pessoa quer ver, pode sim ter acesso.
Instituição 6	Evangélica	<i>Não respondeu.</i>
Instituição 7	Católica	Com balancete analítico, faz tudo, entradas, saídas, os salários, é um balancete enorme. Cada paróquia tem um conselho de assuntos econômicos, mensalmente esse conselho se reúne para analisar os gastos, o que pode ser feito aqui, ali. Existe um acompanhamento. A gente tem a transparência, a gente fixa os balancetes nos murais, qualquer fiel pode chegar e ver tudo que foi gasto. Questão de transparência em fixar nos murais.
Instituição 8	Evangélica	Sim, com anotações.
Instituição 9	Evangélica	A secretaria que faz.
Instituição 10	Católica	Então a prestação de contas já é feita no livro caixa do dia a dia e depois no final do mês, quando você fecha o livro caixa, você tem a prestação de contas prontas né, não tem segredo, porque como se fosse qualquer outra empresa que você vai fazer um lançamento de entradas e saídas, o que você gastou. é tudo especificado então a gente tem uma ideia no que foi gasto o dinheiro ao longo daquele mês.

*Fonte: Dados da pesquisa (2020)*

Nesta questão, as 10 instituições relataram fazer a prestação de contas de suas entrada e saída, usando balancetes, e na maioria livros caixas, visando assim a transparência.

Posteriormente na décima nona questão, perguntou-se sobre da prestação de contas como um meio para não gerar desconfianças. As respostas podem ser conferidas na Tabela 20.

**Tabela 20 - Discussão da décima nona questão: Você considera a realização da prestação de contas um meio para não gerar desconfianças?**

Entrevistados	Entidade	Respostas
Instituição 1	Evangélica	Sim.
Instituição 2	Evangélica	Sim.
Instituição 3	Católica	A transparência é importante.
Instituição 4	Católica	Acredito que não haja desconfiança, acredito na consciência e responsabilidade no que faço.
Instituição 5	Católica	Sim, com certeza, porque a gente confia naquilo que conhece, a Igreja Católica é a maior qualitativa do mundo, não basta falar, tem que mostrar transparência, onde está sendo investido o dinheiro, quais são os planos do futuro todo isso acabam entrando na prestação de contas.

Entrevistados	Entidade	Repostas
Instituição 6	Evangélica	Sim.
Instituição 7	Católica	Com certeza, nós priorizamos questão da transparência. Por isso quando foi mudado o sistema SGP por Organ System, antes as notas podiam ser sem CNPJ agora o novo sistema exige CNPJ na nota fiscal, então tem toda essa transparência.
Instituição 8	Evangélica	Sim.
Instituição 9	Evangélica	É feita toda a Contabilidade, com o auxílio da secretária.
Instituição 10	Católica	É óbvio, “presta” conta com sua própria consciência. Esse é o primeiro lugar, em segundo lugar, quando você faz as coisas corretamente e você tem aí um livro-caixa direitinho, conselho ajudando, as coletas sempre são duas, três pessoas que contam e faz os lançamentos, não há necessidade de você desconfiar das pessoas para que você vai desconfiar das pessoas?!

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nesta questão os dez participantes das instituições declaram acreditar que as prestações de contas ajudam passar aos fiéis a transparência. Conforme afirmação do participante da Instituição 7, que disse “Com certeza, nós priorizamos questão da transparência. Por isso quando foi mudado o sistema SGP por Organ System, antes as notas podiam ser sem CNPJ agora o novo sistema exige CNPJ na nota fiscal, então tem toda essa transparência”.

Ao analisar a resposta, a maioria dos entrevistados concordaram que a prestação de contas é um meio para demonstrar e evidenciar os fatos que ocorrem na instituição.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a responder o objetivo geral da pesquisa, que é identificar a gestão e o perfil dos gestores das entidades religiosas, católica e evangélica. Utilizou-se uma pesquisa em formato de entrevista realiza nas entidades em questão.

Ao analisar as 10 instituições foi possível identificar que boa parte dos gestores das igrejas não possuem muito tempo dentro da instituição, observou-se que a maioria tem pouco tempo exercendo o cargo, com exceção dos entrevistados 1, 2 e 4, que estão há alguns anos atuando dentro da instituição. Em relação aos maiores desafios, os gestores relataram diversos aspectos, sendo elas dificuldade de arrecadação e cumprimento das obrigações financeiras, ou

situações voltadas à parte religiosa. Verificou-se que nenhuma das instituições entrevistadas recebe auxílio do Governo.

No que se trata da formação dos gestores dessas entidades, os entrevistados das instituições evangélicas não têm formação em comum, mas os da católica, fica evidente, uma formação específica em Teologia e Filosofia.

Verificar-se também que o fator hebraico existente na Igreja Católica, onde, quem decide sobre a missão religiosa dos párocos é o Bispo. Por hierarquia, os padres obedecem ao que o Bispo determina, para onde vão e o tempo a ser permanecido. Portanto, o padre não tem vida religiosa própria.

Outro ponto a ser observado é a formação dos padres. Essa formação tem um tempo certo e curso específico. Já na igreja evangélica, o pastor segue seus próprios propósitos, se quer ter uma formação, segue o curso de sua preferência, se quiser até sua própria igreja é livre para abri-la.

Em relação a gestão foi possível perceber que em se tratando do planejamento, algumas das instituições entrevistadas utilizam e dão certa importância, já outras não tem. Sobre a utilização de software para gerenciamento dos dados, ficou perceptível que as Igrejas Católicas evidenciam o aspecto de uma organização unificada, onde existe um programa gerenciador e uma central para assessorar todas suas unidades. Conforme relato dos entrevistados, a cúria faz assessoria de todas as paróquias. Já nas Igrejas

Evangélicas, cada uma tem sua própria forma de administrar. Percebeu-se que algumas se assemelham às empresas familiares, isso se confirma quando um gestor relata que quem faz a parte de informática da igreja é seu filho, e sua esposa é a presidente.

Deste trabalho perceber-se que o conhecimento interfere na gestão destas entidades, apesar da igreja católica ter um grau de formação aos seus gestores, a mesma cuida da formação religiosa, mas a formação gerencial fica comprometida. Mais grave é as igrejas evangélicas que agem cada templo de uma maneira, não dar para identificar o perfil específico de seus gestores, onde se for do desejo do gestor, ele mesmo busca qualificação, seja religiosa ou gerencial. Assim a gestão dessas instituições fica comprometidas e sujeitas a falhas.

## REFERÊNCIAS

- BETTENCOURT, E. T. (2000) **Crenças, religiões, igrejas e seitas: quem são?** São Paulo: Editora Mensageiro de Santo Antônio.
- BORNIA, A. C.; LUNKES, R. J. Uma Contribuição à Melhoria do Processo Orçamentário. **Contabilidade Vista & Revista**, Minas Gerais, v. 18, n. 4, p. 37-59, out/dez, 2007.
- COOPER, Donald R; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- DAMATTA, Roberto (1986) **O que faz o Brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco.
- GIL FILHO, Sylvio Fausto. **Geografia da religião: Reconstruções teóricas sob o idealismo crítico**. 2002 Disponível no Redalyc.org acesso <https://revistas.ufpr.br/raega/article/view/30414> maio 2020
- MACIEL Pereira, Katiane; SILVA de Queiroz, Paulo Valdenor Messejana: **Conflitos e parcerias entre igreja católica e outros agentes produtores do espaço urbano geosaberes: Revista de Estudos** 2011 disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/5528/552856441003.pdf>
- MENDONÇA; Antônio Gouvêa Mendonça, VELASQUES FILHO, Prócoro **Livro Introdução ao Protestantismo no Brasil 2º** 1990
- MESSIAS, Solimar Guindo Bonjardim; ALMEIDA, Maria Geralda Hierofanias territorializadas: **A Igreja Católica em Sergipe, Brasil Universidade Federal de Sergipe** 2013 disponível redalyc acesso junho 2020 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281825518003>
- MULLER, Lucia Helena Alves; ALVES, Marcia Cristina; SOARES, Décio Vicente; OLIVEIRA, Pablo Gonçalves. **O Terceiro setor como mercado profissional**, maio/junho 2009 Disponível <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/5323> acesso maio 2020
- NOVAES, R. **A divina política: notas sobre as relações delicadas entre religião e política**. Revista da USP. São Paulo, 49, p. 60-81, Março-Maio, 2001.

ROSINI, Alessandro Marco; SILVA, Alex Amancio. **Governança corporativa: análise de boas práticas em uma instituição religiosa.** Revista Científica Hermes, vol. 20, 2018, pp. 202-227 disponível em : [https://www.researchgate.net/publication/323948719\\_Governanca\\_Corporativa\\_analise\\_de\\_boas\\_praticas\\_em\\_uma\\_instituicao\\_religiosa](https://www.researchgate.net/publication/323948719_Governanca_Corporativa_analise_de_boas_praticas_em_uma_instituicao_religiosa)

SEIDL, Ernesto. **Sociologia da vocação religiosa: reprodução familiar e reprodução da Igreja Sociologias**, vol. 14, núm. 29, enero-abril, 2012, pp. 240-272 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222012000100010](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222012000100010)

SERAFIM, Mauricio C.; ANDION, Carolina. **Capital espiritual e as relações econômicas: empreendedorismo em organizações religiosas.** Cadernos EBAPE.BR, vol. 8, núm. 3, sep., 2010, p. 564-579. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas Rio de Janeiro, Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323227826012>

SILVA, Viviane Da. **Demonstrações contábeis e obrigações tributárias em uma instituição do terceiro setor.** 2009 .Monografia Pós-Graduação (Ciências

Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009 acesso maio 2020

TELLES, Renato. **Considerações sobre tipificação da investigação Científica e Pesquisa Qualitativa.** Revista Álvares Penteado, São Paulo, V. 3, n. 6, jun. 2001, p. 83-93.

TONDOLO, R. R. P. **“Desenvolvimento de Capital Social Organizacional em um Projeto Interorganizacional no Terceiro Setor “**, Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2014

VIEGAS, Roberta Magalhães. **Poder sobre a vida e potências da vida: práticas de Promoção da Saúde em Instituições Religiosas.** Universidade Federal De Minas Gerais. Escola de Enfermagem, 2014

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookmam, 2005.

YOUNG, L. H. B. **Entidades sem fins lucrativos: imunidade e isenção tributária – resumo prático.** 5. Ed.rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009. 320p.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Faculdade EDUCAMAIS – EDUCA + pela oportunidade do programa. Em especial a **Diretor Nelson Boni** e a Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis **Professora Maria Aparecida Campos Silva**, Msc.

---

# PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL SOBRE AS FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TIC: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO

---

**Mayara Leticia da Silva Souza**

*Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAI – EDUCA +  
mayaraleticia.ss@gmail.com*

**ORIENTAÇÃO:**

**Sérgio Roberto da Silva**

*Professor orientador, doutorando em Administração (FEI-SP) e  
Mestre em Contabilidade FECAP (SP)  
sergiroberto@auditaconsultoria.com.br*

**Gilberto Figueiredo Vassole**

*Professor co-orientador, Mestre em Função Social do Direito pela FADISP/SP  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAI – EDUCA +  
gilberto@vgradvogados.com*

**Faculdade Educamais**

---

## Resumo

A Contabilidade vem passando por constantes mudanças, onde a tecnologia é a protagonista dessas mudanças. Assim, o objetivo do presente estudo foi de identificar a percepção que os profissionais da área contábil possuem sobre as ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação-TIC. A presente pesquisa foi realizada por meio de um levantamento de dados quantitativos através de método de pesquisa exploratória, com 224 sujeitos de profissionais de Contabilidade, que não necessariamente sejam formados em contábeis, que sejam atuantes na área fiscal, contábil, financeira e de controladoria que se encontrem nos escritórios e empresas da cidade de São Paulo. Verificou-se que a maioria dos sujeitos 80,8% da pesquisa compreende que a tecnologia da informação traz um maior controle, benefício para a vida diária, e de que tecnologia os ajuda a fazer mudanças em suas vidas. Porém, mesmo utilizando-se dos meios tecnológicos atuais, eles sabem que a tecnologia pode ser sua aliada, mas que se deve ter muito cuidado ao usá-la, pois estarão mais vulneráveis a ataques cibernéticos. Ainda, verifica-se que a maioria 87,1% também compreende que o uso excessivo desses recursos pode prejudicar sua saúde. E outro é que 48,7% afirmaram não haver um manual de produtos ou serviços de alta tecnologia redigida em linguagem simples, apresentando-se como uma demanda faltante aos produtores/fabricantes.

**Palavras-chave:** Contabilidade; tecnologia; internet; resultados.

## 1 INTRODUÇÃO

A Contabilidade vem passando por constantes mudanças, onde a tecnologia é a protagonista dessas mudanças. Segundo Rezende (2016, p.33), “*As mudanças constantes da sociedade da informação e a necessidade de que as organizações sejam inteligentes fazem com que elas também se modifiquem e requeiram planejamento das suas informações*”.

Considerando que as organizações que apoiam esses avanços têm buscado a reinvenção, a inserção da TI como disciplina está alinhada com a visão do ambiente atual, na qual se acredita que o uso de ferramentas de tecnologia e comunicação esteja crescendo e ocorrendo no ambiente econômico de consequências imediatas. Seu processo garante competitividade.

Segundo Crisóstomo, Silva e Nogueira (2002) “*Os ambientes organizacionais sempre passaram por profundas mudanças em função de suas adequações a novas realidades.*” Desta forma, pode-se dizer que ao decorrer das décadas houve uma aceleração neste processo devido a competitividade acirrada das organizações e principalmente pela aplicação da tecnologia da informação, que com o passar do tempo veio se tornando um fator estratégico essencial no ambiente institucional.

Sob essa ótica, a TIC e a análise de sistemas possuem técnicas que podem fornecer às pessoas uma extensão de suas capacidades, e as empresas que dependem desse sistema podem trazer melhores resultados para as organizações, configurando a TI como um instrumento essencial de uso na formação de pessoas em todos os níveis e áreas (MUNHOZ, 2017). Também é importante destacar o desenvolvimento que ocorreu em aspectos relacionados ao comportamento do consumidor diante dessas novas tecnologias. Tais mudanças exigem uma constante análise de tudo o que já foi desenvolvido.

Essa evolução da tecnologia da informação e comunicação (TIC) tem forte influência na

Contabilidade e, em virtude disso, os processos que antes eram feitos de forma manual, hoje foram otimizados para processos digitais. Assim, podendo se ter mais agilidade, eficiência e menor probabilidade de erros nos resultados.

Devido a essa progressiva mudança o profissional contábil precisa se manter atualizado, já que tem um papel importante na tomada de decisões em uma organização. Nesse cenário esses profissionais precisam ter uma habilidade avançada com os recursos tecnológicos.

Segundo Kounrouzan (2017) o mundo está mudando constantemente no campo da tecnologia e, a responsabilidade da melhoria da informação contábil é do profissional da área, fazendo com que o contador entre em uma nova era, com mais exigências e inovações.

Assim, o objetivo do presente estudo foi de identificar a percepção que os profissionais da área contábil possuem sobre as ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação-TIC.

A pesquisa se justifica para sociedade pela crescente necessidade de aperfeiçoamento e a capacidade de se apreender novas habilidade frente as novas exigências do mercado de trabalho, devido a inserção cada vez maior da tecnologia da informação nas organizações. Dessa forma essa pesquisa será útil a todos os profissionais contábeis para que possam entender qual a importância da atribuição da TI nos processos contábeis, e como é importante a educação continua para poder estar mais preparado para o mercado competitivo.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico é apresentada uma breve contextualização teórica sobre os assuntos propostos no presente trabalho, de forma de embasar cientificamente os argumentos e resultados alcançados, e de forma a atingir aos objetivos aqui propostos.

## 2.1 Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)

De um modo em geral, verifica-se que a Tecnologia da Informação e comunicação foi crescente ao longo das décadas, além de mostrar o que fez com que isso acontecesse e então, falar da sua influência atualmente, se tornando cada vez mais necessária e importante para a compatibilidade com o mercado globalizado.

Nos últimos anos, os avanços tecnológicos influenciaram ainda mais a comunicação entre instituições e seus consumidores (BRYNJOLFSSON; HITT, 2000). A expansão da tecnologia refletiu principalmente nas inovações tecnológicas no mercado, o que acabou levando ao novo paradigma.

De tal modo, a TI ganhou cada vez mais dimensão e importância. As empresas descobriram que sem ela é quase inviável ter espaço no mercado globalizado de hoje, com isso, as pessoas que têm informações, tem o poder digital no presente. Pode-se citar afirmar que na cultura organizacional: *“Envolve desaprender as velhas crenças, atitudes, valores e certezas, bem como aprender novas”* (SCHEIN, 2001, p.117). Inclusive junto a gradativa evolução do mundo, a busca por mudanças e notícias se torna mais intensa. Segundo Corazzim (2017), a inovação tecnológica vem melhorando a atratividade das empresas, e é cada vez mais indispensável usar e entender novas tecnologias para fins estratégicos e sobrevivência organizacional.

Por conseguinte, profissionais que buscam entrar no mercado de trabalho devem se aprimorar rapidamente, pois há uma grande demanda por especialização. Enquanto a tecnologia segue em constante avanço e se adaptando para acatar melhor as necessidades do mundo, a economia parece ter sido diretamente afetada pelo impacto dessa *“revolução tecnológica”*.

Em suma, as novas tecnologias de informação e comunicação, viabilizam várias maneiras de fazer e ajustar produtos e serviços. Portanto, quanto maior o escopo de adoção, mais tecnologias serão usadas e é provável que ocorram novos desenvolvimentos. Isso

levará à ocupação do conhecimento e ao gerenciamento da aquisição de informações.

## 2.2 Ferramentas da TIC e Inteligência Artificial nas Empresas

As tecnologias de informação e comunicação apoiam a globalização, a fim de fornecer os recursos técnicos necessários para monitorar os mercados globais. Com o passar do tempo, as pessoas desenvolveram várias tecnologias para promover o cotidiano da sociedade, e um dos principais objetivos era a evolução dos meios de comunicação.

Os recursos trazidos facilitaram a vida das pessoas, não apenas as tornaram mais ágeis e simples, mas também viraram meios paliativos para as atividades. Durante essa evolução, muitas coisas foram inventadas, levando-nos à era das trocas tecnológicas. Os sistemas interconectados à Internet fornecem aos usuários a função de remetentes e receptores para interferir nas mensagens (RUSSEL; NORVIG 2004).

Além disso, em comparação com outras tecnologias, a Internet se espalhou muito rapidamente em todo o mundo, que em comparação a outras tecnologias, demoraram anos para ter um alcance considerável de usuários. Mas, todos esses novos recursos mudaram a vida e o cotidiano das pessoas na maneira como se comunicam e em todas as áreas da sociedade.

No mundo dos negócios, eles estão sempre recebendo dados e informações. Se você é de um fornecedor ou cliente, pode analisá-lo. Ferramentas baseadas em inteligência artificial podem compilar dados com mais eficiência do que as pessoas. A inteligência artificial é uma tecnologia que pode substituir os humanos para realizar atividades. São softwares e máquinas desenvolvidos para o comportamento inteligente, ou seja, seu pensamento está próximo do pensamento humano.

Conforme a pesquisa de Russel e Norvig (2004), a inteligência artificial pode executar automaticamente tarefas complexas e pode ser usada em qualquer campo de atividade intelectual desenvolvido

por seres humanos, tornando-se um campo comumente usado.

Segundo Fernandes e Alves (1992, p.72) “O sucesso da adoção de tecnologia da informação está relacionado com o saber escolher e o saber usar, o que pressupõe a assimilação de inovações tecnológicas.” Assim posto, alguns autores desenvolveram ferramentas que usam a prontidão tecnológica para poder medir atitudes e crenças individuais sobre a tecnologia, analisar comportamentos de adoção, identificar diferentes tipos de consumidores e prever suas atitudes futuras relacionadas às inovações.

Dentre estas ferramentas, destacam-se a Technology Readiness Index e a Propensão à adoção de tecnologia, conforme será visto a seguir.

### 2.2.1 TRI - Technology Readiness Index

Salienta-se ainda que do ponto de vista gerencial, o uso do (TRI) é particularmente proficiente, pois fornece aos consumidores um tipo baseado em aspectos que incluem inovação, mas não se limita a isso. A partir da personalização de estratégias técnicas, é possível gerenciar melhor os vínculos entre clientes e tecnologia, um entendimento mais amplo da expansão do uso de interfaces técnicas, como canais de interação entre clientes e empresas e o tipo de sistema mais adequado, trazendo assim, uma ferramenta extremamente útil nas decisões de negócios que envolvem o uso da tecnologia em produtos e serviços (RUSSEL; NORVIG 2004).

Assim como os indivíduos podem ser organizados de acordo com a continuidade assumida das crenças técnicas, onde os extremos incluem emoções negativas e positivas, a posição no continuum pode estar relacionada a tendência do usuário de adotar a tecnologia (PARASURAMAN; COLBY, 2001).

### 2.2.2 TAP - Propensão à adoção de tecnologia

Sob a influência de pesquisas realizadas por Parasuraman (2000), Ratchford e Bernhart (2012),

desenvolveu-se uma escala chamada “Propensão à adoção de tecnologia” (TAP), projetada para medir a intenção dos consumidores ao adotar a tecnologia. A escala TAP também está dividida em quatro dimensões: duas estão relacionadas a inibidores (dependência e vulnerabilidade) e duas estão relacionadas à aplicação de novas tecnologias (otimismo e proficiência).

Dessa maneira, os fatores de otimismo e proficiência motivam e incentivam os indivíduos a adotar novas tecnologias, já os fatores de dependência e vulnerabilidade podem inibir esta adoção. Conforme Ratchford e Barnhart (2012), estas condições podem ser definidas da seguinte forma:

- 1) **Otimismo:** “a crença otimista é que a tecnologia pode fornecer controle supremo e flexibilidade. Esse fator combina as capacidades da tecnologia para tornar a vida mais fácil e nos permitir fazer o que queremos de acordo com nossa conveniência.”
- 2) **Proficiência:** “proficiência refere-se à confiança na própria capacidade de usar novas tecnologias de uma forma rápida e fácil de aprender, bem como a sensação de estar tecnologicamente competente.”
- 3) **Dependência:** “é uma sensação de estar excessivamente dependente, é um sentimento de ser escravizado pela tecnologia.”
- 4) **Vulnerabilidade:** “refere-se à crença de que a tecnologia aumenta as chances de ser ludibriado ou aproveitado por criminosos e empresas.”

Assim, foi levantada a importância e relevância deste tópico no campo profissional, tentando compreender como usar a escala TAP em um contexto diferente da versão original e então, verificando a validade e a confiabilidade da escala de propensão à adoção de tecnologia de Mark Ratchford e Michelle Barnhart (2011) entre os profissionais contábeis brasileiros.

### 2.3 Contabilidade: Os Impactos da Tecnologia

De um modo em geral, um dos eventos que contribuíram para a nova estrutura do escritório de contabilidade, foi o surgimento da tecnologia da informação. Moura, Dias e Silva (2004) explicaram que, devido ao rápido desenvolvimento e inovação tecnológica do mercado, a atual tecnologia contábil fez um progresso incrível.

Em virtude de se ter processadores (computadores), a tecnologia da informação tornou-se um dos ramos do conhecimento mais desenvolvidos atualmente e contribuiu para o desenvolvimento de distintas ciências de condutas relevantes. De acordo com a pesquisa de Borges e Miranda (2011), a tecnologia da informação começou a inovar e remodelar os procedimentos contábeis, enriquecendo bastante o modelo operacional de serviços.

De acordo com Sarokolaei *et al.* (2012), o que prova que é razoável usar a TI no mundo de hoje. A implementação de novas tecnologias de TI na organização não só simplifica o processo de gestão, controle e trabalho diário, mas também muda completamente os métodos de negócios, e muda constantemente a natureza da contabilidade e o papel dos contadores. As empresas de contabilidade têm sido capazes de padronizar a entrada de dados e imagens de documentos para processar e compilar rapidamente milhares de informações, imagens e dados, e preparar relatórios de contabilidade dentro de uma estrutura conceitual aceitável para fornecer serviços a milhares de pequenos clientes, e ainda reduzindo custos.

Avaliando o sistema de comunicação contábil dessa maneira, verifica-se que, com o desenvolvimento da sociedade, os registros contábeis desempenham um papel decisivo nas relações interpessoais. A implementação e o uso de sistemas integrados de negócios - ERP podem ser vistos como um bom sistema de informações, incluindo sistemas de informações contábeis. O ERP tem o potencial de se tornar

um excelente sistema de informações da empresa de contabilidade.

Juntamente a repercussão da tecnologia de ponta na contabilidade, os profissionais de contabilidade têm necessidade de inovar, compreender tendências do mercado e se adaptar a elas. O desenvolvimento da tecnologia da informação e comunicação permitiu que o blockchain e a inteligência artificial (IA) no setor contábil trouxessem mais agilidade, segurança, inviolabilidade e outras tantas vantagens sem muita burocracia.

Segundo a pesquisa de Duarte (2018), a inteligência artificial virará a marca registrada das posteriores décadas e a contabilidade mudará surpreendentemente. Isso ocorre porque a manifestação de inteligência artificial está correlacionada à capacidade das máquinas de pensar como seres humanos, ou seja, a vocação de aprender, raciocinar, deduzir pensar e tomar decisões de maneira coerente e perspicaz. As vantagens da I.A. em contabilidade podem apoiar as decisões mais complexas em diferentes departamentos e até estratégias da empresa.

Ainda que as funções convencionais se encontrem mais ameaçadas pela inovação, as informações e as tarefas especializadas (como a tomada de decisões) ainda exigem mais conhecimento dos profissionais de contabilidade. Vale ressaltar que a inteligência artificial em Contabilidade não substitui os profissionais, mas para ajudá-lo a concluir tarefas e dar-lhe mais tempo para atividades importantes.

## 3 METODOLOGIA

Ainda, o estudo se utiliza o método de pesquisa exploratória, pois visa buscar maior conhecimento do tema escolhido, proporcionando simplificar e assim tornar o assunto mais claro possível. As pesquisas exploratórias, segundo Gil (2010, p.27) *“têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante*

*flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado”.*

Os sujeitos dessa pesquisa são os profissionais de Contabilidade, que não necessariamente sejam formados em contábeis, que trabalhem no departamento fiscal, contábil, financeiro e de controladoria. Assim sendo, a população da pesquisa corresponde aos profissionais da cidade de São Paulo.

Na análise de coleta de dados utiliza-se o Método Quantitativo, onde foi realizado um questionário dividido em 3 blocos, contendo ao todo 42 perguntas. Bloco A foi composto por 13 interrogações sobre o sujeito da pesquisa, já o Bloco B e C, os sujeitos deveriam atribuir graus de concordância sobre 14 perguntas em relação a tecnologia por meio da Technology Adoption Propensity (TAP), e 15 referente a suas habilidades com a tecnologia da informação e comunicação baseada na escala TRI com questões fechadas.

Para este estudo, foram coletadas no período de julho de 2020 224 amostras de profissionais de Contabilidade, que não necessariamente sejam formados em ciências contábeis, que sejam atuantes na área fiscal, contábil, financeira e de controladoria que se encontrem nos escritórios e empresas da cidade de São Paulo, para que o presente instrumento seja distribuído de forma virtual, via E-mail, LinkedIn, Facebook, Instagram e WhatsApp a fim de se atingir o número esperado de sujeitos para a amostragem.

Em suma, a partir da elaboração do instrumento de coleta com as questões distribuídas nos blocos apresentados, partiu-se para a mensuração e análise de dados, a fim de identificar a percepção que os profissionais da área contábil possuem sobre as ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação-TIC.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Neste tópico serão apresentados os principais achados na presente pesquisa, com uma breve discussão sobre eles.

### **4.1 Características da Amostra**

Dos 224 sujeitos, 6,3% ainda são estudantes e 93,8% já cursaram o ensino superior até sua conclusão. Em relação ao gênero, 33,6% são homens e os outros 67,4 são compostos por mulheres

Destes, apenas 12,7% são de gerentes / responsáveis / coordenadores, com maior poder de decisão em questões importantes e com maior autonomia. A maioria dos sujeitos está concentrada no campo dos serviços contábeis, representando 61,2%, no setor de serviços financeiros (bancos) com 14,7%, 14,3% no setor industrial e comercial.

Em relação ao uso da internet, apenas 6,3% gastam mais de 16 horas na internet, e 23,2% não usam mais que 15 horas. Já 28,6% passam menos de 5 horas na internet. Com os homens representando 6,3% , as mulheres predominando com 22,3%.

As redes sociais mais utilizadas como meio de comunicação foi o Instagram, com 50% da população pesquisa. O que pode ser devido aos sujeitos representarem 39,3% do público jovem. Outros 37,9% utilizam o Facebook como ferramenta de comunicação. Apenas 12,1% utilizam outros métodos de comunicação online, tais como o WhatsApp, LinkedIn, Twitter, Telegram, etc.

### **4.2 Análise das Assertivas do Bloco B – Sujeito e a Tecnologia TAP**

No descritivo das assertivas do bloco B – Sujeito e a tecnologia TAP, no geral, os sujeitos da pesquisa compreendem que a tecnologia da informação traz um maior controle, ou seja, traz um maior benefício para se controlar a vida diária. Ainda, 91,1% dos sujeitos atuantes na área contábil, possuem uma noção de que a tecnologia os ajuda a fazer mudanças em suas vidas.

De um modo em geral, grande parte dos profissionais pesquisados sabe que a tecnologia pode mudar a forma de trabalhar, além dos benefícios de tornar seu trabalho mais fácil e rápido. Além disso, devido à alta demanda por especialização no

mercado, eles precisam se aprimorar rapidamente e é necessário fazer ajustes para melhor atender as necessidades do mundo. Já os indivíduos que não assimilam dessa forma tendem a ficar estagnados porque são incapazes de buscar o desenvolvimento em meio às mudanças.

Em relação à proficiência, verificou-se que a maioria dos sujeitos da pesquisa afirmam que podem descobrir novos produtos e serviços técnicos sem o auxílio de terceiros, ou seja, essas pessoas estão sempre atentas à evolução dos recursos técnicos dos eventos. Portanto, podem ser interpretados como oportunidades de conhecimento. Deste ponto de vista, no que diz respeito à tecnologia, eles têm contribuído para a sua adoção.

De acordo com Ratchford e Barnhart (2012), proficiência refere-se à confiança na capacidade de aprender a usar novas tecnologias de forma rápida e fácil e um senso de habilidade técnica. Nesse sentido, é notório ao analisar os dados que alguns respondentes não possuem confiança sobre esta capacidade. Para Rabaglio (2001), competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo realizar determinadas tarefas de forma eficaz.

Ainda, verificou-se que 77,7% têm menos problemas no uso da função técnica do que outros. Ou seja, essas pessoas são mais eficientes, têm mais habilidades e são profissionais preparados para novos recursos tecnológicos.

Em relação à dimensão de dependência, 48,7% da população pesquisada discorda que a tecnologia pode controlar suas vidas, porém não são totalmente enfáticas como os que discordam totalmente, que está representado por 9,4% (nove virgula quatro por cento) dos respondentes. Em outras palavras, aqueles que apenas discordam não têm muita certeza de que a tecnologia não controlará suas vidas, mas pensam que são os controladores da tecnologia.

Conforme os autores Ratchford e Barnhart, (2012); Tanaka e Terry-Cobo, (2008), a exposição das pessoas à tecnologia aumentou consideravelmente e

esse fator se tornou muito importante à medida que mais e mais consumidores se dizem “fascinados” pelo uso de ferramentas da tecnologia da informação e comunicação.

Em relação à vulnerabilidade, 93,3% dos respondentes que atuam na área contábil concordam que devem ser cautelosos no uso de determinadas tecnologias, pois os cibercriminosos podem utilizar esses recursos para machucá-los. Ou seja, essas pessoas que trabalham na área sabem que a tecnologia pode ser sua aliada, mas que se deve ter muito cuidado ao usá-la, pois estarão mais vulneráveis a ataques cibernéticos.

De acordo com Ratchford e Barnhart (2012, p. 1212), a vulnerabilidade é chamada de “à crença de que a tecnologia aumenta as chances de ser ludibriado ou aproveitado por criminosos e empresas”. Como resultado, diz-se que a tecnologia da informação e comunicação pode falhar e causar violações de segurança quando explorada por hackers.

### 4.3 Análise das Assertivas do Bloco C – Suas Habilidades com Informática- TRI-2.0

No descritivo das assertivas do bloco C – Suas habilidades com informática- TRI-2.0, verificou-se que em relação ao otimismo os sujeitos da pesquisa entendem que as novas tecnologias podem ajudar a melhorar a qualidade de vida, ou seja, entendem que novos recursos irão beneficiar o seu dia a dia de alguma forma.

No geral, os profissionais que atuam nesta área sabem que as novas tecnologias fazem parte do processo, trazem uma verdadeira revolução na sociedade, possibilitam ações antes inimagináveis e melhoram a qualidade de vida das pessoas. No entanto, eles também compreendem que o uso excessivo desses recursos pode prejudicar sua saúde.

Em relação a inovatividade, pode-se dizer que a maioria dos sujeitos de pesquisa possui conhecimento sobre novos recursos técnicos e podem compartilhar

esse aprendizado com outros colegas. Portanto, quando se trata de inovação, conforme definido por Parasuraman e Colby (2001), os indivíduos tendem a ser pioneiros no uso ou adoção, e tendem a ser líderes ou formadores de opinião de novas tecnologias.

Neves (2006) aponta que, para adotar com sucesso na tecnologia, é necessário saber escolher e usá-la, o que resulta na assimilação da inovação tecnológica. Dito isto, os sujeitos que concordam não são tão radicais, são apenas indivíduos um pouco mais receosos, possuem conhecimento da nova tecnologia, mas talvez não divulguem o conhecimento que conhecem, o que fará com que as pessoas os procurem menos.

Em relação à dimensão de desconforto, 76,8% dos pesquisados discordam que se sentem desconfortáveis ao receber suporte técnico de produtos ou prestadores de serviços de alta tecnologia e entendem que sim. Não significa tirar proveito de alguém. Ao contrário, é compreensível que essas pessoas tenham mais conhecimento, e que estão sendo pagas para aprender mais e para ajudá-los a atender às suas necessidades. Desse percentual, 42% foram totalmente discordantes do exposto e se sentem confiantes e confortáveis com a situação; já 30,8% apenas discordam e não possuem tanta certeza de que estão agindo corretamente com o suporte que está sendo prestado a eles. Ainda, 48,7% afirmaram não haver um manual de produtos ou serviços de alta tecnologia redigida em linguagem simples.

Como Parasuraman (2000) apontou, o papel da tecnologia na interação entre os clientes comerciais e o número de produtos e serviços baseados em tecnologia está crescendo rapidamente. Embora esses desenvolvimentos tenham beneficiado os clientes, também há evidências de que os clientes estão cada vez mais frustrados ao usar sistemas baseados em tecnologia.

Em relação à insegurança, 87,5% dos sujeitos que trabalham na área contábil disseram que as pessoas dependem muito da tecnologia e esperam que a tecnologia faça as coisas por elas. Ou seja, essas pessoas que atuam na área expressam sua dependência

do uso desses recursos técnicos. Ainda, 87,1% (oitenta e sete vírgula um por cento) dos respondentes que atuam na área contábil afirmaram que devem usar certas tecnologias com cautela, pois entendem que podem ser prejudicadas.

Segundo Parasuraman e Colby (2001) a insegurança é caracterizada pela desconfiança e ceticismo da tecnologia ou na habilidade de utilizá-la apropriadamente. Ou seja, esse grupo de concordantes pode possuir dependência, mas não entende que algum requisito técnico vai ajudá-lo e tem medo de compartilhar seus dados. Considerando que se vive em um ambiente altamente dependente de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e com risco de ciberataques, não há dúvidas de que a forma de configurar os conceitos de vigilância, controle e privacidade deve ser questionada.

Ainda, 87,1% (oitenta e sete vírgula um por cento) concordam que a tecnologia reduz a qualidade das relações ao diminuir a interação humana. Em outras palavras, essas pessoas veem a população cada vez mais sendo dominada por recursos que podem se comunicar. Essa forma de uso afeta muito as relações interpessoais e, devido à falta de comunicação interpessoal, pode causar insegurança em algumas pessoas.

#### 4.4 Análise das Proposições – Resultados

A pesquisa identificou quatro proposições que não foram rejeitadas - a P1, P3, P6 e P7. No que se refere a proposição 1, 91,34% são concordantes, ou seja, mais de 70% dos sujeitos acreditam que novas tecnologias facilitam a vida dos profissionais contábeis.

Para a proposição 3, 68,3% são concordantes, ou seja, mais de 50% dos sujeitos da pesquisa possuem conhecimentos para utilizar novos recursos tecnológicos.

Conforme os resultados encontrados, no que se refere a proposição 5, 64,6% são concordantes, ou

seja, menos de 80% dos sujeitos da pesquisa acreditam que a tecnologia pode controlar suas vidas.

Por fim, a preposição 7, 72,8% são discordantes, ou seja, mais de 60% dos sujeitos da pesquisa se sentem confortáveis em receber ajuda técnica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou de identificar a percepção que os profissionais da área contábil possuem sobre as ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação-TIC.

Verificou-se que a maioria dos sujeitos da pesquisa compreendem que a tecnologia da informação traz um maior controle, e benefício para a vida diária, e de que tecnologia os ajuda a fazer mudanças em suas vidas.

Porém, mesmo utilizando-se dos meios tecnológicos atuais, eles sabem que a tecnologia pode ser sua aliada, mas que se deve ter muito cuidado ao usá-la, pois estarão mais vulneráveis a ataques cibernéticos. Ainda, verifica-se que a maioria também compreende que o uso excessivo desses recursos pode prejudicar sua saúde.

E outro dado e é que 48,7% afirmaram não haver um manual de produtos ou serviços de alta tecnologia redigida em linguagem simples, apresentando-se como uma demanda faltante aos produtores/fabricantes.

Percebe-se que os profissionais procuram se adaptar ao avanço tecnológico de acordo com as necessidades do mercado. Com o avanço da tecnologia atual, os profissionais de contabilidade passaram a fazer parte do novo ambiente, por isso devem estar atentos às mudanças e novas tendências. Nesse caso, é importante entender e buscar cada vez mais novos conhecimentos técnicos. Tão importante quanto adquirir conhecimento, é importante compartilhá-lo como referência. Então, ajuda a realizar melhor as atividades diárias.

De acordo com os resultados da análise, a capacidade do contador de fazer progresso tecnológico é muito importante. Com relação ao uso de novas ferramentas técnicas, resultados satisfatórios foram encontrados e os contadores perceberam que ajustes são necessários para melhor utilizar esses recursos.

Nesse cenário, pode-se dizer que devido às grandes mudanças nas normas e procedimentos contábeis, o processo de adaptação ao avanço tecnológico da profissão contábil é a base para a contínua aquisição e aprimoramento do conhecimento. Sem essa adaptabilidade, é impossível sobreviver na atual competição do mercado de trabalho neste mundo globalizado.

Por fim, este estudo aponta algumas limitações da pesquisa e propõe algumas direções para pesquisas futuras. É aceitável que haja algumas limitações na condução e conclusão de pesquisas quantitativas exploratórias, e este é o caso deste estudo

## REFERÊNCIAS

- BRYNJOLFSSON, Erik; HITT, Lorin M. **Beyond computation: information technology, organizational transformation and business performance.** Journal of Economic Perspectives, 2000. Disponível em: <[https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.14.4.23?source=post\\_page-](https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.14.4.23?source=post_page-)>. Acesso em: 22 abril 2020.
- COOPER, Donald R; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração.** 7ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- CORAZZIM, Giovanni. **A tecnologia da informação na contabilidade.** Revista Gestão em Foco, Amparo, v. 9, p.44-49, jan. 2017. Disponível em: <[http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/008\\_alinhamento\\_quadros\\_otn.pdf](http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/008_alinhamento_quadros_otn.pdf)>. Acesso em: 22 abril 2020.
- CRISÓSTOMO, Vicente Lima; SILVA, Ronney Nery; NOGUEIRA, Carlos Eduardo. **Abordagens de Tecnologia da Informação No Ensino de Contabilidade e Um Sistema Integrado de Gestão Educacional.** São Paulo: IX Congresso Brasileiro de Custos, 2002. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/2784/2784>>. Acesso em: 19 abril 2020.
- DUARTE, Roberto Dias. **Os impactos da inteligência artificial na contabilidade e no papel do contador 2.0.** 2018. Disponível em: <<https://biracontabilidade.cnt.br/noticias/artigos/2018/01/10/osimpactos-da-inteligencia-artificial-na-contabilidade-e-no-papel-do-contador-2-0.html>>. Acesso em: 26 abril 2020.
- FERNANDES, A. A.; ALVES, M. M. **Gerência estratégica da tecnologia da informação: obtendo vantagens competitivas.** Rio de Janeiro: LTC, 1992.
- GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.
- KOUNROUZAN, Márcia Covaciuc. **O perfil do profissional contábil.** 2017. Disponível em: <<http://repositorio.faema.edu.br:8000/jspui/handle/123456789/1273>>. Acesso em: 19 abril 2020.
- MOURA, Iraildo José Lopes; DIAS, Geisa Maria de Almeida e SILVA, Marcus Vinícius Peixoto. **Inovações tecnológicas e seus benefícios para a contabilidade.** 2004. Disponível em: <<https://classecontabil.com.br/inovacoes-tecnologica-e-seus-beneficios-para-a-contabilidade/>>. Acesso em: 25 abril 2020.
- MUNHOZ, Antônio Siemens. **Fundamentos de tecnologia da informação e análise de sistemas para não analistas.** Curitiba: Intersaberes, 2017. 128 p. Disponível em: <<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=44f042e7-ece3-452f-8fdf-0e2322a5d-fa4%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9cHQYnImc2l-0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=sbfgv.000131315&db=cat08036a>>. Acesso em: 12 abril 2020.
- NEVES, J. M. S. **A implantação de tecnologias da informação como fator de competitividade nos sistemas produtivos e nos negócios.** In: SIMPEP, 13., 2006, Bauru, Anais. Bauru: SIMPEP, 2006. Disponível em: <[http://www.simpeptestemigracao.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/251.pdf](http://www.simpeptestemigracao.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/251.pdf)>. Acesso em: 26 abril 2020.
- PARASURAMAN, A. **Technology Readiness Index (TRI): a multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies.** Journal of Service Research, v. 2, n. 4, p. 307-320, 2000. Disponível em: <<https://scinapse.io/papers/2055851468>>. Acesso em: 14 abril 2020.
- PARASURAMAN, A.; COLBY, C. **Techno-ready marketing: how and why your customers adopt technology.** New York: The Free Press, 2001. p. 224. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=1enWn9T8\\_1QC&hl=pt-BR](https://books.google.com.br/books?id=1enWn9T8_1QC&hl=pt-BR)>. Acesso em: 14 abril 2020.
- RATCHFORD, M.; BARNHART, M. **Development and validation of the technology adoption propensity (TAP) index,** Journal of Business Research, v. 65, p. 1209-1215, 2011. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296311002372>>. Acesso em: 14 abril 2020.
- REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento de Sistemas de Informação e informática: Guia prático para planejar a tecnologia da informação integrada ao planejamento estratégico**

**das organizações.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

Disponível em: < <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=44f042e7-ece3-452f-8fdf-0e-2322a5dfa4%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmct9cHQYnImc2l0ZT1lZHMtG12ZQ%3d%3d#AN=sbf-gv.000200882&db=cat08036a> >. Acesso em 13 abril 2020.

RUSSEL, S. J.; NORVIG, P. **Artificial intelligence.** 2nd. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SÁ, Regina Aurea. (2019) **Otimista ou pessimista?** Portal Administradores. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/otimista-ou-pessimista> >. Acesso em: 14 de agosto de 2020.

SAROKOLAEI, M. A.; BISHAK, M. J.; RAHIMIPOOR, A.; SAHABI, E. **The effect of information technology on efficacy of the information of accounting system.** International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR, v. 36, p. 174-177, 2012. Disponível em: < <http://ipedr.com/vol36/033-ICETD2012-D10053.pdf> >. Acessado em: 11 de junho 2021.

SCHEIN, Edgar. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa.** 2 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

Disponível em: <[https://books.google.com.br/books/about/Guia\\_de\\_sobreviv%C3%Aancia\\_da\\_cultura\\_corpor.html?hl=pt-PT&id=SmEoAAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.br/books/about/Guia_de_sobreviv%C3%Aancia_da_cultura_corpor.html?hl=pt-PT&id=SmEoAAAACAAJ&redir_esc=y)>. Acesso em: 22 abril 2020.

TEIXEIRA, J. A. J., 2004, **Metodologia para implementação de um sistema de gestão de estoques baseado em previsão de demanda.** Tese de M.Sc., UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil.

---

# EXAUSTÃO NO TRABALHO CONTÁBIL: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO

---

**Gilsilene Maria da Silva**

Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
gilsilenejhe@gmail.com

**Guilherme Domingues Segura de Souza**

Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
guilherme.domingues54@gmail.com

**João Marcel Egídio**

Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
marcel\_egi@live.com

## ORIENTAÇÃO:

**Sérgio Roberto da Silva**

Professor orientador, doutorando em Administração (FEI-SP) e  
Mestre em Contabilidade FECAP (SP)  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
sergioroberto@auditaconsultoria.com.br

**Faculdade Educamais**

---

## Resumo

O trabalho na área contábil pode acabar sendo muito estressante já que as demandas que são requeridas aos profissionais dessa área são diversas. O presente estudo teve por objetivo identificar o grau de Exaustão no trabalho na área contábil. A metodologia utilizada foi a quantitativa, através da aplicação de um questionário com 40 perguntas, de Crispim (2018). Ao todo 215 indivíduos preencheram os questionários distribuídos entre estudantes e profissionais da área contábil durante o segundo semestre de 2020. O resultando da pesquisa indicou com uma média de 5,36 e desvio padrão de,1,25 numa escala de sete pontos. Isso significa que os indivíduos se sentem exaustos no trabalho. Houve, diferenças entre a faixa de tempo de trabalho na organização, foi constatado que os funcionários com até dois anos possuem o menor grau de exaustão. Outra descoberta foi que o nível de exaustão se mostrou continuar aumentando com o passar dos anos. A pesquisa concluiu que não existem diferenças de exaustão no trabalho entre o grau de formação, formação acadêmica, gêneros, faixa de idade, se tem filhos, atualmente onde está, setor de trabalho, área que trabalhava, porte da organização, fazer ou não atividade física ou praticar uma religião.

**Palavras-chave:** Exaustão no trabalho, Estresse, Conflitos, Contabilidade.

---

## Abstract

The work in the accounting area can end up being very stressful as the demands that are required of professionals in this area are diverse. This study aimed to identify the degree of exhaustion at work in the accounting area. The methodology used was quantitative, through the application of a questionnaire with 40 questions, by Crispim (2018). A total of 215 individuals completed the questionnaires distributed among students

and professionals in the accounting area during the second half of 2020. The results of the survey indicated an average of 5.36 and a standard deviation of 1.25 on a seven-point scale. This means that individuals feel exhausted at work. There were differences between the range of working time in the organization, it was found that employees with up to two years have the lowest degree of exhaustion. Another finding was that the level of exhaustion was shown to keep increasing over the years. The research concluded that there are no differences in work exhaustion between the degree of education, academic background, gender, age group, if you have children, where you are currently, sector of work, area you worked, size of the organization, doing or not activity physical or practicing a religion.

**Keywords:** Work exhaustion, Stress, Conflicts, Accounting.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho contábil exige dos seus profissionais contábeis uma dedicação e concentração altamente cautelosa no desenvolvimento de suas tarefas. Tammy Worth, (2011) elencou na nona posição a profissão de Contador e consultores financeiros como uma das profissões propícias ao aparecimento da depressão. Dessa forma cria uma situação para o surgimento de exaustão no trabalho, que é considerada uma síndrome do esgotamento profissional que surge quando existem problemas no ambiente de trabalho e que acabam afetando o trabalhador. Fora isso a exaustão no trabalho indiretamente acabava atingindo as pessoas que cercam esses trabalhadores.

Como consequência da exaustão no trabalho contábil pode surgir a síndrome de Burnout mais conhecida como Síndrome do esgotamento profissional, que traz com ela sintomas de exaustão extrema de estresse depressão e esgotamentos físicos.

A síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um problema emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse, depressão e esgotamento físico, resultado de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (FREUDENBERGER,1974).

Devido a alta competitividade as organizações têm buscado evoluir mais como tratam seus processos (KING,2007). Hoje o profissional, com todo o

avanço da tecnologia possui diversos sistemas que utiliza para fazer o seu trabalho, e com isso o fluxo de informações se torna cada vez maior, a possibilidade de se tratar de cada vez mais de assuntos diversos no seu dia ficou maior.

Diante disso, a questão identificada para esta pesquisa é: **Qual o grau de exaustão no trabalho contábil.**

O objetivo geral deste trabalho foi: mensurar o grau de exaustão no trabalho contábil.

Dessa forma o objeto de estudo desse trabalho é o grau de exaustão no trabalho.

A justificativa para a realização deste trabalho está em buscar entender melhor a exaustão no trabalho e como o as consequências geradas por ela podem agravar a situação no ambiente profissional, assim como as pesquisas já feitas sobre o mesmo tema. As questões pesquisadas neste trabalho podem contribuir para uma melhora no entendimento sobre a exaustão no trabalho e fatores antecedentes a ela. Desta forma, as organizações irão poder entender melhor o ambiente de trabalho para o profissional contábil, e contribuir para o desenvolvimento dos serviços prestados.

No âmbito acadêmico, este estudo poderá ser útil através da reunião de bibliografia a respeito de exaustão no trabalho e sistematização de conhecimentos sobre este assunto. Embora exista vasta literatura a respeito do tema, busca-se entender mais sobre a exaustão no trabalho. Existem poucas análises

mais aprofundadas que sigam alguma base teórica sobre a exaustão no trabalho contábil.

A literatura científica consultada a respeito mostrou-se bastante ampla, mas até o momento são poucos os trabalhos específicos a respeito da exaustão no trabalho contábil. Além disso, o assunto exaustão no trabalho contábil, está ligado diretamente com o aumento de tarefas e a desconexão do local de trabalho. Os aspectos analisados buscam entender quais as consequências da exaustão no trabalho contábil e quais as consequências dela no profissional contábil. Este trabalho poderá identificar alguns desses desdobramentos, servindo como base para futuras pesquisas.

O diferencial nesta pesquisa está em trazer um estudo sobre os fatores que antecedem a exaustão no trabalho na área contábil.

Este trabalho está organizado em introdução, referencial, metodologia de pesquisa, discussão dos resultados e por fim as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O objetivo desse subtópico é apresentar os conceitos sobre o tema exaustão no trabalho. Dessa forma utiliza-se de diversos autores para apresentar um panorama atual sobre o assunto abordado.

Para Paschoal e Tamayo (2004) o estresse no trabalho normalmente é definido por *“processos que o indivíduo percebe no trabalho como estressantes e ao abusar de suas capacidades de enfrentamento de problemas, traz ao sujeito reações negativas”*.

De acordo com Kaplan e Sadok (1993), as literaturas que abordam o fenômeno estresse, oferecem explicações na vertente psicológica e consideram que situações emocionais fortes acabam desencadeando o processo de estresse nos indivíduos, gerando doenças, que podem ser de origem biológica ou psicológica. Normalmente estes estudos não se baseiam puramente no estado emocional como fonte para explicar o ocorrido, mas sim em fatos concretos que

aconteceram na própria vida dos indivíduos que acabou impactando a sua saúde.

Para Conner (1995), entende-se que quando os colaboradores não aceitam as mudanças organizacionais, funcionários e gestores tendem a apresentar problemas, tais como: decisões incorretas, conflitos no ambiente de trabalho. Desta forma, os funcionários que apresentam dificuldade em administrar seu estado emocional dentro da organização poderão apresentar sintomas de estresse, esgotamento físico ou psicológico.

Para Paschoal e Tamayo (2004), o estresse no trabalho normalmente é definido por *“processos que o indivíduo percebe no trabalho como estressantes e ao abusar de suas capacidades de enfrentamento de problemas, traz ao sujeito reações negativas”*. Elementos estressores ou que são agressivos, são as variáveis principais no decorrer do trabalho, a exaustão no trabalho seria a reação negativa deste processo, que vem de demandas potencialmente estressantes, da percepção e a reação do trabalhador.

O trabalhador se sente muito exausto quando não segue a sua carga horária corretamente, pois fica esgotado emocionalmente. A exaustão, geralmente, pode ser descrita como oriunda da sobrecarga de trabalho e do conflito pessoal no trabalho (MASLACH, 2005; WRIGHT & BONETT, 1997).

Silva & Carlotto (2008) verificam que a Exaustão Emocional se associa negativamente às seguintes dimensões do conceito de satisfação: satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o trabalho intrínseco e satisfação com oportunidade de crescimento profissional. A cada vez mais os próprios profissionais vêm se cobrando a trabalhar sob pressão. Muitas organizações não cobram os resultados dos serviços, porém aumenta a demanda dos serviços.

A dependência de um salário e a falta de desemprego faz com que muitos profissionais se prendam ao trabalho onde não gostariam de estar. Ruviano & Bardagi (2010) identificaram que a exaustão emocional está associada com baixos índices de satisfação em relação ao salário, à tarefa, à promoção e à satisfação

total; enquanto a realização profissional está associada à satisfação com os colegas, com o salário, com a tarefa, com a promoção e com a satisfação geral.

Lazarus (1995) diz que stress ocupacional ocorre quando o indivíduo avalia as demandas do trabalho como excessivas para os recursos de enfrentamento de que dispõe.

Muitos profissionais estão na organização mais estar tão exausto que não consegue nem entrar na organização. Neves (2012) diz que a exaustão emocional, despersonalização e decepção no trabalho estão associadas a baixos índices de satisfação com colegas, salário, chefia, trabalho, promoção e percepção de suporte organizacional.

### 3 METODOLOGIA

O objetivo desse tópico é apresentar os conceitos sobre o tema em questão. Dessa forma utiliza-se de diversos autores para apresentar um panorama atual sobre o assunto em questão.

A tipificação mostra as particularidades do estudo, os possíveis limites, as observações, os procedimentos para a coleta de dados, todas as informações relevantes e os resultados da conclusão da pesquisa. (TELLES, p. 84, 2001).

A tabela 1 mostra a tipificação da pesquisa.

**Tabela 1 - Tipificação da pesquisa**

Item	Descrição
A Propósito	Pesquisa aplicada. Neste caso Abramo (1988, p. 35) assinala que este tipo de pesquisa "é feito para que seus resultados tenham utilização imediata na solução de problemas concretos; é a obtenção do conhecimento para transformação da realidade". Roesch (1996, p. 78) complementa "a pesquisa aplicada refere-se à discussão de problemas, utilizando o referencial teórico de determinada disciplina, e à apresentação de soluções alternativas".
B Abordagem	Estudo exploratório: Pode ser associado às pesquisas, cuja abordagem pretende desenvolver, aperfeiçoar ou rever conceitos, percepções ou visões, de modo a disponibilizar maiores conhecimentos sobre a situação analisada, facilitando a estruturação, mais precisa de futuros estudos.
C Procedimentos	Quantitativa Telles (2001, p. 84) aponta que a pesquisa quantitativa se fundamenta em relacionamentos quantitativos, aspectos que implicam em necessária estruturação de dados numéricos, com objetivo de verificação ou investigação de conexões passíveis de expressão matemática entre as variáveis de estudo. No sentido de identificar-se relações de causa e efeito averiguar-se a aceitação de hipótese de existência de correlação entre as variáveis do problema, as pesquisas quantitativas são particularmente recomendadas. Este procedimento de pesquisa, devido à sua natureza inferencial, define a necessidade de amostragens probabilísticas e técnicas estruturadas de coleta de dados.
D Campos de atividade humana	Multidisciplinaridade Segundo Chaves (2004) a multidisciplinaridade ocorre quando a solução de um problema exige obter informação de duas ou mais ciências ou setores do conhecimento sem que as disciplinas envolvidas no processo sejam elas mesmas modificadas ou enriquecidas.
E População alvo	Profissionais que atuam e atuaram na área: Contábil, Fiscal e Patrimonial.
F Amostragem	215 sujeitos que estão (profissionais e estagiários) ou estiveram (demitidos) em organizações

Item	Descrição	
G	Critério de escolha	Não probabilística do tipo “por conveniência”. De acordo com Mattar (1996), a amostra não probabilística depende, em partes, do pesquisador, já “por conveniência”, as pessoas mais acessíveis são selecionadas para responder à pesquisa.
H	Instrumento utilizado	Formulário vide anexo 1.
I	Método de coleta	Formulário em papel do tipo survey. Todos os participantes eram abordados e perguntados se poderiam participar da pesquisa. Em seguida, esses assinavam o termo de livre consentimento (TLC) da pesquisa. A coleta de dados foi realizada de junho a outubro de 2020 em meio a pandemia da COVID
J	Confiabilidade de interna	Alpha de Cronbach 0,891. Segundo Hair (2009) o ponto de corte para as pesquisas é acima de 0,7, pode-se admitir um valor até 0,6 em caso de pesquisas exploratórias.
K	Teste de Normalidade	Shapiro-Wilk - todas as variáveis obtiveram dados menores que 0,000 logo rejeita a tese que as variáveis possuem distribuição normal (H0 REJEITADA)

Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo da assertiva 1 foi identificar o grau de exaustão emocional do sujeito da pesquisa tem no seu trabalho contábil.

### 4.1 Em Torno da Média

O objetivo desses subtópico é apresentar o descritivo das assertivas

Tabela 2 - Assertiva 1 - Sinto-me emocionalmente exausto no meu trabalho

	Frequência	Porcentual	Somatória	Porcentagem acumulativa
Discordo totalmente	4	1,9	20,9	1,9
Discordo Parcialmente	28	13,0		14,9
Discordo	13	6,0		20,9
Neutro	15	7,0	7	27,9
Concordo	12	5,6	72,1	33,5
Concordo parcialmente	98	45,6		79,1
Concordo totalmente	45	20,9		100,0
<b>Total</b>	215	100,0	100	

Fonte: dados da pesquisa

Nesse contexto 72,1 % dos participantes concordam que em algum grau se sentem emocionalmente exaustos no seu trabalho contábil.

Esse resultado da Quadro 56 confirma os achados de Peleias, Erodes, Chan e Carlotto (2017). Essa pesquisa foi realizada com 419 estudantes da área contábil e 46,3 % dos sujeitos realçam algum grau de exaustão emocional. Ou seja, o assunto exaustão parece ser frequente nos sujeitos da área contábil.

O aumento de 46,3% para 72,1% no grau de exaustão emocional possivelmente está relacionado com o período em que a pesquisa foi realizada já que 2020 foi o ano de início da pandemia do Covid-19. Onde houve foram criados programas por parte de governo para o apoio à micro, pequenas e médias empresas e com isso aumento no número de obrigações acessórias a serem feitas pela área contábil. Outro fator que pode ter feito parte deste aumento

foi a mudança de rotina abrupta que acaba interferindo diretamente na vida de toda população, já que medidas restritivas foram tomadas para contenção da corona vírus. Com isso muitos trabalhadores da área contábil tiveram que se adaptar ao trabalho *home office* e isso pode ter sido também um dos fatores que agravou o grau de exaustão emocional dos sujeitos da área contábil.

Uma das razões para se explicar a exaustão contábil foi sugerida por Silva & Carlotto (2008) a exaustão emocional está associada de forma negativa através das seguintes dimensões: satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o trabalho intrínseco e satisfação com a oportunidade de crescimento profissional. Dessa forma pode-se especular que nem todos os sujeitos da área contábil estão satisfeitos com suas relações hierárquicas. Isso é preocupante na Contabilidade, pois é necessário que exista uma boa relação com todos os níveis hierárquicos. Pois o autor afirma que se caso existam problemas nas relações do seu trabalho isso poderá se tornar um fator que gere algum grau de exaustão emocional. Já que no entendimento de Favero (2011) o trabalho na área contábil está associado à atividade econômica da organização. E o profissional contábil trabalha mensurando e controlando o patrimônio da organização com isso ele acaba tendo muitas tarefas que exigem muita atenção e responsabilidade, pois se trata de um trabalho que lida diretamente com a área financeira e a falta de comunicação e os conflitos nas relações hierárquicas podem acabar interferindo no trabalho e gerando prejuízos financeiro a organização.

A exaustão emocional pode provocar uma insatisfação com trabalho intrínseco Silva & Carlotto afirmam que se o funcionário não está satisfeito com o trabalho que realiza. Isso pode ser um fator que leve esses sujeitos a se sentirem - se emocionalmente exaustos.

Na opinião de Silva e Carlloto (2008) a exaustão emocional pode surgir também através da não existência de oportunidade de crescimento profissional dentro da organização. Pois caso os funcionários entendam que cumpram um bom trabalho e se esforcem para melhorar dentro da organização, e mesmo assim não tenham todo esse empenho reconhecido isso pode acabar gerando insatisfação por parte dos funcionários e os desmotivando dentro do ambiente de trabalho gerando assim algum grau de exaustão emocional.

Dos participantes 20,9 % discordam em algum grau de que o seu trabalho os deixa emocionalmente exaustos. Possivelmente esses sujeitos possuem melhores condições de trabalho, que os mantenha satisfeitos com relação ao trabalho que é realizado por eles, oportunidades de crescimento profissional e as suas relações e hierárquicas dentro da organização, e com isso evitando a exaustão emocional

Dessa forma restando 7 % se mostraram neutros em relação a estar sentindo - se emocionalmente exaustos no seu trabalho.

O objetivo da assertiva 2 foi identificar o grau de cansaço do sujeito da pesquisa no seu trabalho contábil.

**Tabela 3 - Assertiva 2 - Eu me sinto cansado no final do dia de trabalho**

	Frequência	Porcentual	Somatória	Porcentagem acumulativa
Discordo totalmente	14	6,5	12,1	6,5
Discordo Parcialmente	12	5,6		12,1
Discordo	10	4,7		16,7
Neutro			4,7	

	Frequência	Porcentual	Somatória	Porcentagem acumulativa
Concordo	31	14,4	83,20	31,2
Concordo parcialmente	103	47,9		79,1
Concordo totalmente	45	20,9		100,0
<b>Total</b>	215	100,0	100	

Fonte: dados da pesquisa

Dos sujeitos 83,20 % concordam que em algum grau se sentem cansados no final do dia de trabalho na área contábil.

O resultado do quadro 57 confirma os achados de Moura (2017) já que nessa pesquisa 75 % dos participantes mostraram sentirem-se cansados com o trabalho contábil. Com isso entende-se que o assunto cansaço parece ser frequente na área contábil.

Possivelmente essa grande maioria possam estarem se sentindo cansados devido aos problemas que o ano de 2020 trouxe. Com o início da pandemia de Covid-19 o trabalho *home office* se tornou realidade para muitos dos trabalhadores da área contábil, com isso houve a necessidade de adaptação com uma nova realidade, e tudo isso sem a redução do volume de trabalho.

No entendimento de Maslach (2005) Os trabalhadores se sentem muito cansados quando não seguem corretamente a sua carga horária. O cansaço geralmente, pode ser descrita como oriundo de uma sobrecarga de trabalho. Com isso pode - se especular

que os trabalhadores da área contábil não estão seguindo sua carga horária de trabalho corretamente. E a sua origem pode estar associada a um grande de fluxo de trabalho fazendo que não sigam a carga horária corretamente e fiquem mais tempo em seu trabalho tornando assim cansados no seu final do dia de trabalho.

Dos respondentes 12,1 % dos respondentes discordam de que se sentem cansados no final do dia de trabalho. Possivelmente estes trabalhadores da área contábil

Pode – se especular que esses participantes trabalham com sua carga horária correta e não tenha um fluxo grande de trabalho e assim fazendo com que o desgaste do dia de trabalho seja menor e com isso ficando menos cansados ao final do dia de trabalho.

Dessa forma 4,7% se mostraram neutros em relação a estar cansados no final do dia de trabalho.

O objetivo da assertiva 3 foi identificar se o trabalhador contábil se sente cansado ao se levantar de manhã para enfrentar outro dia de trabalho.

**Tabela 4 - Assertiva 3 - Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar outro dia de trabalho**

	Frequência	Porcentual	Somatória	Porcentagem acumulativa
Discordo totalmente	2	9	18,6	6,5
Discordo Parcialmente	21	9,8		12,1
Discordo	17	7,9		16,7
Neutro	14	6,5	6,5	
Concordo	19	8,8	74,9	31,2
Concordo parcialmente	93	43,3		79,1
Concordo totalmente	49	22,8		100,0
<b>Total</b>	215	100,0	100	

Fonte: dados da pesquisa

Dos sujeitos 74,9 % concordam que tenha um grau de cansaço quando se levantam de manhã ao enfrentar outro dia de trabalho.

Os dados no quadro 58 confirmam os achados de Galvão (2017) aonde a mesma apresentou uma média de 3,217 de concordância, deixando a mostra que os participantes da pesquisa sofrem de algum grau de exaustão. Mostrando que o assunto cansaço é um tema comum na área contábil.

Para Glina e Rocha (2000) o cansaço constante é o resultado do esgotamento acumulado ao decorrer de meses ou anos em situações de trabalho em que não existem oportunidades de descanso necessário e suficiente. Isso é preocupante, pois na Contabilidade é necessário estar sempre disposto e atento para que não ocorram divergências nas suas tarefas que são executadas no seu dia de trabalho.

Possivelmente esse público pode estar sentindo os reflexos de um ano de pandemia. Já que devido aos problemas de adaptação com a mudança da rotina de trabalho em decorrência ao ano de 2020, já que o estilo de trabalho *home-office* se tornou comum para muitos trabalhadores. Para Barros e Silva

(2010) existem desvantagens no trabalho *home office* como o conflito trabalho e vida familiar; a falta de estrutura e supervisão; isolamento profissional e social. Acrescentando também o contato excessivo com o trabalho e fora o medo de eventualmente correr o risco de perder o emprego devido à crise econômica a aliada problemas gerados pela pandemia, tornaram-se fatores agravantes do cansaço. Esses fatores podem ter sido agravantes para que o trabalhador contábil sintasse cansado ao levantar para outro dia de trabalho.

Somando 18,6 % dos respondentes discordam que o seu trabalho os deixe cansados quando se levantam de manhã para enfrentar outro dia de trabalho. Essa afirmação leva a crer que existam condições no trabalho em que suas tarefas sejam mais bem distribuídas durante o dia. De modo que não eleve o grau de cansaço do seu dia de trabalho

Dessa forma restando 6,5 % se mostram neutro em relação estar se sentindo cansados quando se levantam de manhã.

O objetivo da assertiva 4 foi identificar o grau de esgotamento do sujeito no seu trabalho contábil.

**Tabela 5 - Assertiva 4 - Eu me sinto esgotado no meu trabalho**

	Frequência	Porcentual	Somatória	Porcentagem acumulativa
Discordo totalmente	4	1,9	17,7	1,9
Discordo Parcialmente	15	7,0		8,8
Discordo	19	8,8		17,7
Neutro	12	5,6	5,6	23,3
Concordo			76,8	34,0
Concordo parcialmente	23	10,7		78,6
Concordo totalmente	96	44,7		100,0
<b>Total</b>	46	21,4		

*Fonte: dados da pesquisa*

Dos sujeitos 76,8 % concordam que se sentem esgotados nos seus trabalhos, mostrando que o desgaste de suas tarefas no cotidiano possa ser a causa desse esgotamento.

Conforme mostra a quadro 59 houve um número bem expressivo de 76,8% de participantes que

confirmaram sentir algum grau de esgotamento em seus trabalhos. Isso possivelmente é consequência da pandemia de Covid-19 no ano de 2020. Já que durante o ano medidas restritivas foram tomadas, a fim de reduzir os impactos nas organizações e também a sociedade. Porém essas medidas trouxeram aos trabalhadores

um aumento na demanda de suas tarefas. Para Favero (2011) o trabalho contábil sempre foi associado ao desenvolvimento das atividades econômicas das organizações e por consequência da sociedade. E com isso possivelmente estes trabalhadores acabaram deixando de lado outras obrigações relevantes como saúde, família e descanso para continuarem trabalhando. E com isso pode-se ter gerado algum fator que contribuisse com o esgotamento dos trabalhadores.

Somando 17,7 % dos participantes discordam que se sintam esgotados nos seus trabalhos. Especula-se que existam condições melhores de trabalho com isso fazendo que os trabalhadores contábeis não tenham necessidade de se manterem em contato com o trabalho e assim não levando-os ao nível de esgotamento no trabalho.

Dessa forma restando 5,6 % se mostram neutro em relação a estar se sentindo esgotados em seu trabalho.

## 4.2 Resultado em Torno da Média

O objetivo deste tópico é apresentar a população participante da pesquisa e os resultados em torno da

média. Por uma questão de maximização de espaço optou-se por colocar o perfil da população junto com os resultados nas mesmas tabelas. A Tabela 116 exibe as médias

A tabela 6 mostra as estatísticas da média geral

**Tabela 6 - Estatísticas**

Média geral		
N	215	215
	0	0
Média		5,3640
Mediana		6,0000
Modelo padrão		1,25831
Amplitude		5,00
Mínimo		2,00
Máximo		7,00

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

A tabela 7 mostra o critério de denominação das médias.

**Tabela 7 - Critério de denominação das médias**

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de exaustão no trabalho
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Totalmente Discordante
1,6	2,5	2	Parcialmente discordante
2,6	3,5	3	Discordante
3,6	4,5	4	Neutro
4,6	5,5	5	Concordo
5,6	6,5	6	Concordo Parcialmente
6,6	7	7	Concordo Totalmente

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

O resultado da média geral de 5,36 e desvio padrão de 1,25 que acaba se encaixando na alternativa “Concordo” representando um grau de exaustão nesses participantes, porém não expressa uma maior certeza em comparação ao “Concordo Totalmente”.

De acordo com Paschoal e Tamayo (2004) o estresse no trabalho normalmente é definido por processos que o sujeito entende como estressantes em seu trabalho e quando eles acabam abusando das capacidades de enfrentamento problemas do

trabalhador, isso pode gerar reações negativas no sujeitos, elementos estressores ou que são agressivos são as variáveis principais no decorrer do trabalho, a exaustão no trabalho seria a reação negativa deste processo, que vem de demandas potencialmente estressantes, da percepção e a reação do trabalhador.

De acordo com Kaplan e Sadok (1993) as literaturas que abordam o fenômeno estresse, oferecem explicações na vertente psicológica consideram que situações emocionais fortes acabam desencadeando o processo de estresse nos indivíduos, gerando doenças, que podem ser de origem biológica ou psicológica, normalmente estes estudos não se baseiam puramente no estado emocional como fonte para explicar o ocorrido, mas sim em fatos concretos que aconteceram na própria vida dos indivíduos que acabou impactando a sua saúde.

Para Conner (1995), entende-se que quando os colaboradores não aceitam as mudanças organizacionais, funcionários e gestores tendem a apresentar problemas, tais como: decisões incorretas, conflitos no ambiente de trabalho. Desta forma, os funcionários que apresentam dificuldade em administrar seu estado emocional dentro da organização poderão apresentar sintomas de estresse, esgotamento físico ou psicológico.

O trabalhador se sente muito exausto quando não segue a sua carga horária corretamente, pois fica esgotado emocionalmente. A exaustão, geralmente,

pode ser descrita como oriunda da sobrecarga de trabalho e do conflito pessoal no trabalho (MASLACH, 2005; WRIGHT & BONETT, 1997).

Silva & Carlotto (2008) verificam que a Exaustão Emocional associa-se negativamente às seguintes dimensões do conceito de satisfação: satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o trabalho intrínseco e satisfação com oportunidade de crescimento profissional. A cada vez mais os próprios profissionais vêm se cobrando a trabalhar sob pressão. Muitas organizações não cobram os resultados dos serviços, porém aumenta a demanda dos serviços.

A dependência de um salário e a falta de desemprego faz com que muitos profissionais se prendam ao trabalho onde não gostariam de estar. Ruviano & Bardagi (2010) identificaram que a exaustão emocional está associada com baixos índices de satisfação em relação ao salário, à tarefa, à promoção e à satisfação total; enquanto a realização profissional está associada à satisfação com os colegas, com o salário, com a tarefa, com a promoção e com a satisfação geral.

Muitos profissionais estão na organização mais estar tão exausto que não consegue nem entrar na organização. Neves (2012) diz que a exaustão emocional, despersonalização e decepção no trabalho estão associadas a baixos índices de satisfação com colegas, salário, chefia, trabalho, promoção e percepção de suporte organizacional.

A tabela 8 mostra o relatório de formados

**Tabela 8 - Critério de denominação das médias**

Formado	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Já Formado	5,4035	1,24570	2,00	7,00	5,00	184
Em Formação	5,1290	1,32739	2,00	7,00	5,00	31
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado o teste U de Mann-Whitney para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas. A análise do Teste U de Mann para amostras

independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre os médios gerais do estudo ( $p=0,239$  não rejeitando  $H_0$ ).

O grau de formação das pessoas, não faz um ou outro estarem menos estressados no seu ambiente de trabalho. Tanto os formados quanto os em formação dentro das suas tarefas possuem o mesmo grau de estresse. Isso pode estar ligado ao clima organizacional.

Já que esse sujeito por estarem no mesmo ambiente dividem as mesmas tarefas sendo assim ficando sujeito ao mesmo nível de estresse.

A tabela 9 mostra a média geral de exaustão no trabalho por curso superior

**Tabela 9 - Média geral Curso Superior**

Meu Curso	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Ciências Contábeis	5,3529	1,25034	2,00	7,00	5,00	175
Técnico em Contabilidade	5,6071	1,26632	2,00	6,50	4,50	21
Administração	6,0357	,50885	5,00	6,50	1,50	7
Gestão Financeira	4,7083	1,46487	2,00	6,50	4,50	12
<b>Total</b>	<b>5,3640</b>	<b>1,25831</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>215</b>

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,067$  não rejeitando  $H_0$ ).

Essa diferença pode ser explicada pelo cenário organizacional a qual esses sujeitos atuam. Especula – se que como estão desenvolvendo suas tarefas nas

mesmas organizações estão expostos ao mesmo estresse. Segundo Maslach, 2005, Wright & Bonett (1997) exaustão, geralmente, pode ser descrita como oriunda da sobrecarga de trabalho e do conflito pessoal no trabalho.

A tabela 10 exhibe as médias segundo o gênero dos pesquisados

**Tabela 10 - Média Geral separada por gênero**

Gênero	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Feminino	5,3883	1,26774	2,00	7,00	5,00	132
Masculino	5,3253	1,24984	2,00	7,00	5,00	83
Total	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,146$  não rejeitando  $H_0$ ).

Desse modo fica evidente que os gêneros masculino e feminino são iguais quanto à exaustão no trabalho.

A tabela 11 mostra a média geral por faixa de idade

**Tabela 11 - Média Geral faixa idade**

Faixa idade	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
20-29 anos	5,3551	1,28805	2,00	7,00	5,00	88
30-39 anos	5,4861	1,12577	2,25	7,00	4,75	90

Faixa idade	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
40-49 anos	5,0726	1,48772	2,00	7,00	5,00	31
Acima de 50 anos	5,1667	1,48885	3,00	6,75	3,75	6
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formados.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre os médios gerais do estudo ( $p=0,802$  não rejeitando  $H_0$ ).

Percebe – se que entre as faixas etárias os sujeitos possuem o mesmo grau de estresse. Indica que o ambiente organizacional está influenciando nessa condição.

A tabela 12 mostra a média geral de exaustão no trabalho entre os participantes que tem ou não.

**Tabela 12 - Media geral Tem Filhos**

Tem Filhos	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Sim	5,5268	1,13917	2,00	7,00	5,00	112
Não	5,1869	1,35975	2,00	7,00	5,00	103
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE

diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,092$  rejeitando  $H_0$ ).

Observa – se que o fator organizacional interfere independente de ter filho ou não

A tabela 13 mostra a média geral sobre em qual situação de trabalho do profissional.

**Tabela 13 - Media geral economicamente**

Atualmente você está	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Empregado/Estagiando	5,3348	1,26409	2,00	7,00	5,00	171
Desempregado	5,8571	75137	4,50	6,75	2,25	14
Autônomo	5,2813	1,20592	2,75	6,50	3,75	8
Tenho meu próprio negócio	5,3068	1,47989	2,00	7,00	5,00	22
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,559$  não rejeitando  $H_0$ ).

A coleta de dados foi no período COVID. E com isso o governo estipulou medidas para proteger a população da disseminação do vírus.

Através disso os estabelecimentos tiveram que se manter fechado, atrapalhando a renda de vários sujeitos, pois a captação de renda ficou mais difícil, e

por conta disso o nível de estresse aumentou e afetando esses sujeitos.

A tabela 14 mostra a média geral por setor de trabalho.

**Tabela 14 - Média Geral separada por Setor de trabalho**

Setor em que trabalha	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Serviços Contábeis	5,3376	1,29195	2,00	7,00	5,00	177
Serviços em Geral	5,5476	99253	3,75	7,00	3,25	21
Setor Público	5,4750	1,10836	3,25	6,50	3,25	10
Indústria	5,3214	1,49104	3,00	7,00	4,00	7
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,925$  não rejeitando  $H_0$ ).

Ainda assim o teste que foi realizado mostrou que não existe diferença de exaustão no trabalho entre

os setores pesquisados. Pois Favero (2011) afirma que o trabalho na contábil está associado as atividades econômicas da organização. E o profissional contábil trabalha fazendo o registro e mensurando o patrimônio da organização, controlando e ajudando nas atividades econômicas, com isso deixa evidente que esses sujeitos exercem as funções semelhantes independente do setor que atuam. E isso pode acabar fazendo com que sintam um grau de exaustão semelhantes.

A tabela 15 mostra a média geral por cargo.

**Tabela 15 - Médio geral separado por cargo**

Cargo	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Assistente/Auxiliar	5,4107	1,23901	2,00	7,00	5,00	140
Analistas/Técnicos	5,3359	1,34196	2,25	7,00	4,75	32
Gerente/chefia/coordenação	5,3947	1,11591	2,75	7,00	4,25	19
Sócio/presidente/Diretor	5,1042	1,40248	2,00	7,00	5,00	24
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente

significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,169$  não rejeitando  $H_0$ ).

Na pesquisa o nível de exaustão foi igual para todos os cargos. Isso possivelmente ocorre, pois na Contabilidade é comum que todos trabalhem juntos desde os cargos de chefia aos auxiliares muitas vezes realizam atividades em conjunto. Justificando assim

que ambos sintam o mesmo nível de exaustão no trabalho. Dessa maneira os achados de Oliveira (2004) que afirma os fatores externos ao stress estão ligados à ocupação profissional exercida. Lipp (2004, 2005) afirma que várias profissões já foram estudadas e

conclui que diferentes ocupações geram diferentes níveis de stress.

A tabela 16 mostra a média geral por área de trabalho

**Tabela 16 - Média geral - área trabalhava**

Área trabalhava	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Contabilidade	5,1173	1,37015	2,00	7,00	5,00	113
Tributário	5,6882	1,04262	2,00	7,00	5,00	89
Financeiro	5,2885	1,17636	3,25	6,50	3,25	13
<b>Total</b>	<b>5,3640</b>	<b>1,25831</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>215</b>

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre as áreas em que os sujeitos trabalham.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as áreas da Contabilidade e do Tributário ( $p=0,009$  rejeitando  $H_0$ ).

Observa – se que o setor Tributário (média 5,6 e desvio 1,04) possui maior grau de exaustão do que o Contábil (média 5,11 e desvio 1,37). Nesse caso fica evidente que ambas as áreas sofrem de exaustão, mas fica claro que a área tributária sofre mais com a

exaustão no trabalho. Isso possivelmente ocorre pois o profissional da área tributária, trabalha muitas vezes com escrituração e apuração de impostos, e dessa forma acaba sendo necessário entender um pouco sobre as formas de tributação do país que são: Lucro Real, Lucro Presumido, Simples Nacional e Lucro Arbitrado, cada uma delas com suas especificações e particularidades. Fora isso trabalham realizando as obrigações acessórias a fim de que a empresa permaneça regular perante ao fisco. Dessa forma é compreensível que o setor tributário acabe sofrendo mais de exaustão no trabalho que a área da contabilidade.

A tabela 17 mostra a média geral por porte da organização

**Tabela 17 - Média geral Porte da organização**

Porte da organização	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Micro e Pequena Organização	5,4327	1,09672	2,75	7,00	4,25	26
Pequeno	5,2959	1,48664	2,00	7,00	5,00	49
Médio	5,4976	1,15134	2,00	7,00	5,00	106
Grande Porte	4,9926	1,30918	2,50	7,00	4,50	34
<b>Total</b>	<b>5,3640</b>	<b>1,25831</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>215</b>

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado

um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre o porte das organizações.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,134$  não rejeitando  $H_0$ ).

A pesquisa mostra que não houve diferença do sujeito que trabalha em portes de organizações diferente em relação ao seu estado de estresse. Pois o fato de trabalharem em uma organização que tem a demanda de clientes e pouco faturamento ou trabalharem em uma organização de maior porte com mais demandas de cliente e o faturamento maior, não influencia no estado de estresse desses sujeitos, por que executam os mesmo tipos de trabalhos, ou seja, existe o mesmo nível de exigência perante os seus serviços executados. Para o estresse ocupacional está relacionado aos diversos contextos que ocorrem

no ambiente das organizações. Aponta para uma reação do indivíduo ao seu ambiente de trabalho, que, de alguma forma, o atinge. Essas ameaças podem ser entendidas como agentes estressores que caracterizam uma relação pouco produtiva entre a estrutura do indivíduo e do seu ambiente de trabalho, em que, às vezes, o trabalhador não é valorizado ou mesmo atua em atividades que não traz para si uma sensação de satisfação e/ou reconhecimento. Ficando evidente que o porte da organização que o sujeito trabalha não influencia no grau de estresse no trabalho. Pois os fatores estressantes são inerentes ao porte da organização.

A tabela 18 mostra a média geral por faixa de idade.

**Tabela 18 - Média geral faixa de idade**

Tempo Faixa organização	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Até 2 anos	4,7045	1,44104	2,00	7,00	5,00	55
3-4 anos	5,5852	1,09829	2,75	7,00	4,25	44
5-7 anos	5,7500	,84533	2,75	6,75	4,00	61
Acima de 8 anos	5,4182	1,33771	2,00	7,00	5,00	55
<b>Total</b>	5,3640	1,25831	2,00	7,00	5,00	215

*Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21*

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que HOUVE diferença estaticamente significativa entre os médios gerais do estudo ( $p=0,344$  não rejeitando  $H_0$ ).

Observa – se que a faixa que vai até 2 anos de trabalho (média de 4,2166 e desvio padrão ,94292) é a menor de todas as faixas. Isso indica que esses sujeitos podem não estar integrados aos valores da organização ou até mesmo não estarem adequados com tal, por isso o grau de exaustão é menor.

Outra divergência é a faixa 4(acima de 8 anos) que possui média de 4,8268 e desvio padrão ,84347 se mostrando a maior média dentre todas . Os sujeitos que estão nessa faixa se mostram no maior grau de “*estressados*” possivelmente esses sujeitos continuam acomodados com suas tarefas, e continuam insatisfeitos com uma falta de oportunidade de crescimento dentro da organização, outro fator que pode levar esses sujeitos a um nível de estresse no trabalho é a insatisfação com seu salário. Possivelmente nessa faixa de tempo de trabalho não é o suficiente para suprir as necessidades desses trabalhadores.

A tabela 19 mostra a média geral por prática de exercícios.

**Tabela 19 - Média geral exercícios físicos**

Exercícios físicos	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Nunca	5,6333	82303	4,25	7,00	2,75	15
Raramente	5,3580	1,27839	2,00	7,00	5,00	81
Regular	5,3545	1,31822	2,00	7,00	5,00	55
Pouco	5,5455	1,12874	2,50	7,00	4,50	44
Muito Frequente	4,7727	1,37593	2,25	7,00	4,75	11
Frequente	4,8611	1,67290	2,75	7,00	4,25	9
<b>Total</b>	<b>5,3640</b>	<b>1,25831</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>215</b>

Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,629$  não rejeitando

$H_0$ ). A prática da atividade física não está diferenciando os profissionais quanto a o grau de exaustão no trabalho.

A tabela 20 mostra a média geral por prática de atividades religiosas.

**Tabela 20 - Média Geral Religiosidade**

Religiosidade	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Amplitude	N
Nunca	5,1029	1,33481	2,75	7,00	4,25	17
Raramente	5,4939	1,15602	2,25	7,00	4,75	82
Regular	5,1862	1,48769	2,00	7,00	5,00	47
Pouco	5,8077	73552	3,75	6,75	3,00	39
Frequente	4,5625	1,52889	2,00	6,50	4,50	16
Frequentemente	5,1964	1,30891	2,50	7,00	4,50	14
<b>Total</b>	<b>5,3640</b>	<b>1,25831</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>215</b>

Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21

Pode-se observar que as médias dos itens analisados possuem diferenças. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existem diferenças significativas entre serem estudantes e já formadas.

A análise do teste para amostras independentes demonstra com 95% de confiança que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,344$  não rejeitando  $H_0$ ).

A tabela 21 mostra o resumo de descobertas.

**Tabela 21 - Resumo das descobertas**

Item Analisado	Possuem diferenças?	Observações
Formado ou não formado	Não	
Curso	Não	
Gênero	Não	
Faixa de idade	Não	
Tem filhos	Não	

Item Analisado	Possuem diferenças?	Observações
Atualmente você esta	Não	
Setor de trabalho	Não	
Área que trabalhava	Não	
Porte da organização	Não	
Faixa de tempo na organização	Sim	Quanto maior o tempo de organização, maior a exaustão no trabalho
Exercícios físicos	Não	Os participantes que praticavam com regularidade tinham mais exaustão no trabalho
Atividades religiosas	Não	Os participantes que praticavam com regularidade tinham mais exaustão no trabalho

Fonte: dados da pesquisa – extraído do SPSS-IBM (Statistical Package for the Social Science) versão 21

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como proposta mensurar o grau de exaustão no trabalho contábil. O profissional contábil cuida de questões financeiras tributárias econômicas e patrimoniais, no seu cotidiano o trabalhador contábil lida com planilhas demonstrativos de resultados, contas a pagar e receber e guias de impostos. Além de viver em constantes atualizações e adaptações de Leis e normas impostas pelo governo. Acredita - se que esses empregados por estarem expostos a esse cenário de trabalhos podem desenvolver condições de estresse e o surgimento de exaustão no trabalho. A amostra foi composta de 215 respondentes que preencheram um questionário com 40 questões adaptado de Crispim (2018). Esse questionário tem uma escala de 7 itens.

Os profissionais contábeis apresentaram uma média geral de 4,6048 de Exaustão, com um desvio padrão 0,85262, desse modo mostrando que o participante da pesquisa se caracteriza com grau de exaustão no trabalho. Destaca-se que a escala vai até 7 itens

Possivelmente o ano de 2020 teve influência no resultado apurado, visto que exaustão no trabalho que esses trabalhadores sentiram isso pode ter sido influenciada pela pandemia do Covid-19, já que como forma de prevenção medidas restritivas foram tomadas com intuito de diminuir os impactos dessa doença na população, e o distanciamento social se tornou fator importante para o controle e prevenção dessa

doença. Com isso muitas organizações aderiram o trabalho em Home Office, isso foi uma novidade para muitos trabalhadores que não estavam acostumados a essa modalidade de trabalho. Através disso possivelmente surgiram problemas de adaptações e dificuldades de conciliar o trabalho com as tarefas de casa e sua família. Isso pode ter sido um fator que teve influência no desenvolvimento da exaustão no trabalho durante esse ano.

Um fator que pode ter tido influência no desenvolvimento da exaustão no trabalho foi o estresse já que ele naturalmente ocorre nos trabalhadores. Mas durante o ano atípico que 2020 foi ele pode ter sido agravado já que o trabalhador teve que se acostumar com uma nova realidade de trabalho, mas sua demanda de trabalho não diminuiu. Para Paschoal e Tamayo (2004) o estresse no trabalho normalmente é definido por processos que indivíduo percebe no trabalho como estressantes e ao abusar de suas capacidades de enfrentamento de problemas, traz ao sujeito reações negativas que podem acabar sendo desde problemas psicológicos até físicos. Os elementos estressores ou que são agressivos, são variáveis principais no decorrer do trabalho, a exaustão no trabalho seria a reação negativa deste processo, que acaba surgindo mediante demandas que são potencialmente estressantes, e da percepção e a reação do trabalhador diante a isso tudo. Desse modo podemos entender que o estresse foi um fator relevante nesta situação, já que o ambiente de trabalho na Contabilidade contém fatores

que são estressantes, e através disso se torna um ambiente propício para o surgimento da exaustão no trabalho.

Por ser uma área que demanda muita atenção e responsabilidade, os efeitos do estresse no trabalhador contábil acaba interferindo não só na saúde do trabalhador, mas como também no andamento pleno das atividades nas organizações. Já que o estresse afeta o funcionário de maneira direta causando problemas de saúde, e assim acaba interferindo na motivação do trabalhador e atrapalhando o andamento de suas atividades laborais na organização

Existem maneira de evitar ou reduzir o nível de estresse, um controle melhor de como são realizadas as atividades do sujeito no trabalho, de modo que ele tenha uma carga horária e de trabalho que não o sobrecarreguem o funcionário, podem acabar sendo benéficas contra o estresse. Outro fator que é relevante é o lazer, qualquer atividade lúdica que faça com que o funcionário esqueça pelos por alguns momentos do seu trabalho já auxilia na redução do estresse

Essa pesquisa trouxe resultados que podem ser úteis para as organizações, pois traz uma visão diferente da área contábil, foi possível verificar que o trabalho contábil é complexo tendo em vista os resultados que foram apresentados, foi constatado que os

trabalhadores contábeis têm problemas com a exaustão no trabalho.

E com isso fica de sugestão para as organizações, que devem ficar atentas aos seus colaboradores a fim de verificar as suas necessidades, e trazer soluções para amenizar os impactos que o trabalho contábil traz a esses sujeitos.

Um dos fatores que pode ter limitado a nossa pesquisa é limitação de estudos sobre a exaustão no trabalho diretamente focada na área contábil. Possivelmente o ano em que a pesquisa foi realizada foi outro fator que interferiu no andamento pleno da pesquisa, pois a pandemia pode ter acabado atrapalhando o foco que os pesquisados tinham durante a coleta de dados, já que o assunto exaustão no trabalho não era tão relevante quanto a pandemia naquele momento.

Como sugestão para futuras pesquisas sobre o tema, é a busca de outros fatores que também podem estar causando os desenvolvimentos da exaustão no trabalho, com o intuito de trazer relevância para o tema e mostrar a importância do cuidado com a saúde tanto física e mental do profissional Contábil.

## ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO UTILIZADO AO PARTICIPANTE DA PESQUISA.

Muito obrigado por participar desta pesquisa.

O questionário proposto abaixo faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso sobre Tecno estresse e Exaustão na área contábil pelos alunos: Gilsilene Maria da Silva, Guilherme Domingues segura de Souza, João Marcel Egídio: do curso de Bacharel em Ciências Contábeis da Faculdade Unimais sob a orientação do professor Sérgio Roberto da Silva, MsC.

Caso você queira receber o resultado desta pesquisa deixe seu e-mail: (ESCREVA EM MAIUSCULA)

Agradecemos antecipadamente sua contribuição.

### Parte 1 - Identificação

Aluno Faculdade Educa Mais informe o RA para evitar duplicações

Nome: \_\_\_\_\_

Você ( ) me formei no ano: ( ) estudante do semestre:

Meu Curso Superior: \_\_\_\_\_

Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino

Sua idade (somente números): \_\_\_\_\_

Tem filhos: ( ) não ( ) sim, quantos: \_\_\_\_\_

Atualmente você está: ( ) Empregado/Estagiando

( ) Desempregado ( ) Autônomo ( ) tenho meu

próprio negócio ( ) Nunca trabalhei em minha vida

Setor em que trabalha ou que trabalho ( ) Indústria

( ) Comércio ( ) Serviços Financeiros (Bancos)

( ) Serviços CONTÁBEIS ( ) Serviços em Geral

Seu cargo é/ era: ( ) Sócio/Presidente/Diretor

( ) Gerente/Chefia/Coordenação

( ) Analistas/Técnicos

( ) Assistente/Auxiliar ( ) Outros cargos: \_\_\_\_\_

Porte da organização? ( ) Grande ( ) Médio

( ) Pequeno ( ) Micro organização - ME

Tempo atual de serviço na organização ou último período trabalhado: \_\_\_\_\_

Com que frequência faz exercícios físicos?

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Pouco ( ) Regular

( ) Muito Frequente ( ) Frequente

Com que frequência você participa de atividades religiosas?

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Pouco ( ) Regular

( ) Muito Frequente ( ) Frequente

### Parte 2 - Questões sobre Estresse e Exaustão no trabalho

1. Sinto-me emocionalmente exausto no meu trabalho
2. Eu me sinto cansado no final do dia de trabalho
3. Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar outro dia de trabalho
4. Eu me sinto esgotado no meu trabalho
- 5.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Cláudio. **A Regra do Jogo**. São Paulo, Companhia das Letras, 1988.
- CHAVES, E. **Tecnologia na educação**. 2004. Disponível em: <http://chaves.com.br/TEXTSELF/EDTECH/tecned2.htm#II>. Tecnologia na Educação
- CONNER, D. R. (1995). **Gerenciando na velocidade da mudança: Como gerentes resilientes são bem-sucedidos e prosperam onde outros fracassam**. Rio de Janeiro: Infobook.
- FAVERO, H. L. *et al.* **Contabilidade teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- FREUDENBERGER, H.J. (1974). **Staff Burnout**. Journal of Social Issues. v. 30, p. 159-165.
- HAIR, Joseph F. ANDERSON, Rolph, E., TATHAM, Ronald L. BLACK, William C. **Análise multi variada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009
- KAPLAN, H. L.; SADOCK, B. J. **Comprehensive group psychotherapy**. Baltimore: Williams & Wilkins Co., 1993. Disponível: <https://psycnet.apa.org/record/1993-98594-000>. Acesso: 04/04/2020.
- KING, N. C. O. **Desenvolvimento de um processo para análise da produtividade sistêmica**. Disponível em: [https://btd.ibict.br/vufind/Record/P\\_PR\\_68dd1f6f370b7b62e6eff494ceefbc9d](https://btd.ibict.br/vufind/Record/P_PR_68dd1f6f370b7b62e6eff494ceefbc9d) Acesso: 09/11/2020
- LAZARUS, S. (1995). **Psychological stress in the workplace**. In R. Crandall, & P. L. Perrewé (Orgs.), Occupational stress: a handbook (pp. 3-14). Washington: Taylor & Francis
- LIPP, M. E. N., & Malagris, L. E. N. (2004). **O stress no Brasil de hoje**. In M. N. Lipp (Org.), O stress no Brasil: pesquisas avançadas (pp.215-222). Campinas: Papirus.
- LIPP, M. E. N. (2005a). **Stress e o turbilhão da rai-va**. Campinas: Casa do Psicólogo
- MASLACH, C. (2005). **Entendendo o Burnout**. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Eds.), Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional (pp. 122-148). São Paulo: Atlas
- MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. Ed. Atlas. 1996.
- NEVES, V. F. (2012). **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG
- OLIVEIRA, J. B. (2004). **Fontes e sintomas de stress em juízes e servidores públicos: Diferenças entre homens e mulheres**. Dissertação de Mestrado não-publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP.
- PASCHOAL, T., & Tamayo, A. (2004, jan./abr.). **Validação da escala de estresse no trabalho**. Estudos de Psicologia, v. 9, n. 1. Acesso em: 17/05/2020 Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/26269/1/22380.pdf>. Acesso em: 11/05/2020.
- RUVIARO, M. F. S. & Bardagi, M. P. (2010). **Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS**. Barbarói, 33, 194-216.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo, **Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 1996.
- SILVA, T. D. & Carlotto, M. S. (2008). **Síndrome de burnout em trabalhadores da enfermagem de um hospital geral**. Revista SBPH, 11(1), 113-130.
- WRIGTH, T. A. & Bonett, D. G. (1997). **The contribution of burnout to work performance**. Journal of Organizational Behavior, 18(5), 491-499.

---

# MENSURAÇÃO DA SOBRECARGA DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE TRIBUTOS: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO<sup>1</sup>

---

**Larissa de Oliveira Nepomuceno**  
Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
larissa\_olinep@hotmail.com

**Larissa Gatti Rodrigues**  
Estudante do Bacharelado em Ciências Contábeis  
Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
larissa\_gatti@hotmail.com

## ORIENTAÇÃO:

**Sérgio Roberto da Silva**  
Professor orientador, doutorando em Administração (FEI-SP) e  
Mestre em Contabilidade FECAP (SP)  
Centro Universitário UNIMAIS-Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +  
sergioroberto@auditaconsultoria.com.br

Faculdade Educamaís

---

## Resumo

A sobrecarga de trabalho é um assunto de grande importância no mundo contemporâneo, quando o atual sistema econômico leva a exigir dos profissionais cargas de trabalho que levam à exaustão. Este trabalho tem como objetivo geral verificar nos escritórios contábeis a sobrecarga de trabalho dos profissionais do departamento fiscal. A metodologia aplicada na realização desta pesquisa foi através de pesquisa aplicada, com abordagem quantitativa. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi por meio do questionário, sendo este composto por cinquenta e uma perguntas, divididas em quatro partes sendo estas a identificação do sujeito da pesquisa, questões sobre as sensações pessoais, questões sobre ferramentas e questões sobre relações interdepartamentais direcionadas a todos os profissionais que trabalham na área de gestão de tributos. Foram coletados 150 formulários, utilizando-se uma escala likert de até 7 pontos. Os dados foram coletados em agosto e setembro de 2020 durante a pandemia COVID-19. Esta pesquisa avaliou que a maioria dos profissionais da área de gestão de tributos sentem a sobrecarga de trabalho às vezes, devido ao setor ter picos de acúmulo de trabalho em determinados períodos do mês. Observa-se que os sujeitos de diferentes idades e cargos ocupados tem a mesma percepção sobre a sobrecarga de trabalho, já os sujeitos com maior tempo de experiência e os que trabalham em diferentes ramos de atuação possuem uma percepção maior. O gênero do sujeito e o registro no conselho de profissão não diferenciam o grau de sobrecarga dos mesmos. Os sujeitos com estudo superior cursando/ incompleto assim como os sujeitos que trabalham com determinados sistemas de informação (Softwares) sentem maior sobrecarga do que outros. O grau de sobrecarga não é influenciado pelo curso que o sujeito estuda, mas, é influenciado pelo vínculo empregatício do sujeito, pela quantidade de empresas que o

---

<sup>1</sup> Estudo realizado em cumprimento ao programa de Iniciação Científica em Ciências Contábeis da Faculdade EDUCAMAIS- EDUCA +

sujeito é responsável e quantidade de SPED's de sua responsabilidade.

**Palavras-chave:** Departamento Fiscal; Sobrecarga de Trabalho; Carga Tributária; Estresse Ocupacional; Legislações.

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Amaral *et al.* (2006), em um estudo foi verificado um movimento da legislação tributária brasileira, sendo que em um período de 18 anos foram publicadas 3.510.804 normas tributárias na esfera Estadual, foram editadas 891.112 normas e em média 135,55 normas foram editadas por dia. Já na esfera Municipal, foram editadas 2.477.920, em média 376,93 edições diárias. Ou seja, uma quantidade muito grande de alterações que levam a instabilidade nas empresas.

O IBPT (2018) diz sobre a legislação brasileira: “*é complexa, confusa e de difícil interpretação*”, estudo mostra que, foram editadas 390.726 normas tributárias, são mais de 1,92 normas tributárias por hora (dia útil). Em 30 anos, houve 16 emendas constitucionais tributárias.

De acordo com Gabriel (2006), os profissionais da Contabilidade têm como uma das funções realizarem o acompanhamento das obrigações tributárias das empresas. Essas atividades contemplam a apuração e o recolhimento de todos os tributos, além da prestação de contas sobre os devidos, ou seja, as obrigações acessórias que devem ser entregues aos órgãos competentes.

Desta forma observa-se que o departamento fiscal possui uma carga de responsabilidade onde devem estar atentos com suas obrigações rotineiras e as mudanças e alterações de legislação, o que pode causar nos profissionais insatisfações, estresse e sensação de sobrecarga.

Diante disso, a questão identificada para esta pesquisa é: ***qual a percepção dos profissionais de gestão de tributos na cidade de São Paulo***

### ***referente a carga de trabalho de suas atividades profissionais?***

O objetivo geral deste trabalho foi: identificar a percepção dos profissionais de gestão de tributos na cidade de São Paulo referente a carga de trabalho de suas atividades profissionais

Dessa forma o objeto de estudo desse trabalho é a percepção referente a carga de trabalho dos profissionais de gestão de tributos na cidade de São Paulo.

A justificativa para a realização deste trabalho está em buscar conhecimento sobre a quantidade de obrigação que o departamento de gestão de tributos tem, e se é suficiente para que o profissional fique sobrecarregado de tarefas.

No âmbito acadêmico, este estudo poderá ser útil para uma atenção ao profissional da área e aos sentimentos quanto às suas atividades.

Este trabalho está organizado em introdução, referencial, metodologia de pesquisa, discussão dos resultados e por fim as considerações finais.

Esta pesquisa propõe-se no decorrer deste trabalho a validar algumas hipóteses conforme a tabela 1.

**Tabela 1 - Hipóteses da Pesquisa**

num	Afirmativa	num	Negativa
H1	Existe diferença na sensação de sobrecarga de trabalho no departamento fiscal entre os gêneros masculino e feminino.	H2	Não existe diferença na sensação de sobrecarga de trabalho no departamento fiscal entre os gêneros masculino e feminino.
H3	O grau de escolaridade influencia na sensação de sobrecarga de trabalho da área fiscal.	H4	O grau de escolaridade não influencia na sensação de sobrecarga de trabalho da área fiscal.

num	Afirmativa	num	Negativa
H5	O departamento fiscal está sobrecarregado com frequência.	H6	O departamento fiscal não está sobrecarregado com frequência.
H7	O cargo de gerência do departamento fiscal está mais sobrecarregado.	H8	O cargo de gerência do departamento fiscal não está mais sobrecarregado.

Fonte: Própria das autoras (2020).

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Para Franco (2006), a elevada quantidade de tributos pagos pelas pessoas jurídicas, necessita de uma administração sobre as suas despesas ao longo do período, assim a gestão tributária é atualmente considerada uma das atividades mais importantes para as empresas, pois apenas o imposto de renda e a contribuição social, representam cerca de 30% do lucro anual da organização.

De acordo com Teixeira (2010) “A gestão não visa “fazer”, mas “administrar”. O objetivo desta gestão é: corrigir possíveis erros de interpretação e execução no cumprimento das obrigações e rotinas fiscais na empresa. Evitar contingências fiscais (multas e sanções), bem como o pagamento indevido de tributos. Implementar formas lícitas de economia tributária”. A gestão tributária tem como objetivo, realizar a administração, assim tendo a possibilidade de encontrar e corrigir determinados erros que possam ocorrer no cotidiano da empresa, na rotina das obrigações principais e acessórias, e as responsabilidades do setor fiscal.

A palavra trabalho tem como significado o trabalho assalariado, sendo que não há apenas as industrializações da matéria prima em produtos acabados ou a revenda de mercadorias, mas se trata também do próprio trabalho exercido. (CELIS, 2003; RIEZNIK, 2001).

Segundo Nogueira (2019) a sobrecarga de trabalho é definida como o excesso de serviço que os trabalhadores possuem, exercendo longas jornadas de trabalho, com curtos prazos para elaboração das

atividades, e pouco repouso assim sobrecarregando a condição psicológica e física do colaborador.

É considerado excesso de trabalho, quando realizado a tal modo que vai além da possibilidade de recuperação do trabalhador; este fato pode apresentar riscos à saúde, pois alguns indivíduos podem exigir demais de seu organismo e dificultar a recuperação do mesmo. Conseqüentemente, os sinais de exaustão podem sobrepor-se, acometendo-o física e mentalmente, entre eles: diminuição de capacidade de concentração e a sonolência, tida como sinais precoces de fadiga podendo progredir para lapsos de memória, confusão, depressão, ansiedade, problemas cardíacos ou até mesmo, síndromes cerebrais (RHOADS, 1977).

Caiaffo (2003) define estresse ocupacional como sendo “o estado emocional, causado por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo”. Caiaffo (2003) afirma que os sintomas do estresse ocupacional podem ser divididos por categorias, a saber: 1 – Fisiológicos; 2 – Psicológicos e 3 – Comportamentais.

Os profissionais da área fiscal trabalham sob a pressão de responsabilidades de ordem profissional, ética, civil e penal. Equívocos, por exemplo, atrasos de declarações, causam multas fiscais que trazem prejuízos (SUCCAR JUNIOR, 2012).

De acordo com Succar (2012), o estresse pode fazer com que o contabilista cometa erros que possam vir a gerar multas, que podem ser de tal volúpia que podem ocasionar a falência de uma instituição.

São vários os fatores causam e atingem diretamente o profissional em questão, Ballone e Moura (2008) definem alguns fatores:

1. Urgência de tempo.
2. Responsabilidade excessiva.
3. Falta de apoio.
4. Expectativas excessivas do próprio funcionário e dos que o cercam.

Veloso e Pimenta (2004) comenta ainda que pode ser caracterizada como agente estressor a rigidez

excessiva da organização do processo de trabalho imposta ao funcionário, na medida em que impede sua própria realização e obriga-o a conviver com a incoerência das normas.

### 3 METODOLOGIA

O objetivo desse capítulo é apresentar os conceitos sobre o tema em questão. Dessa forma utiliza-se de

diversos autores para apresentar um panorama atual sobre o assunto em questão.

A tipificação mostra as particularidades do estudo, os possíveis limites, as observações, os procedimentos para a coleta de dados, todas as informações relevantes e os resultados da conclusão da pesquisa. (TELLES, p. 84, 2001).

Detalhe da pesquisa a ser desenvolvida, tabela 2

**Tabela 2 - Tipificação da pesquisa**

Item	Descrição
A. Propósito	Pesquisa Aplicada: “Neste caso Abramo (1988, p. 35) assinala que este tipo de pesquisa” é feito para que seus resultados tenham utilização imediata na solução de problemas concretos; é a obtenção do conhecimento para transformação da realidade”
B. Abordagem	Estudo exploratório: Pode ser associado às pesquisas, cuja abordagem pretende desenvolver, aperfeiçoar ou rever conceitos, percepções ou visões, de modo a disponibilizar maiores conhecimentos sobre a situação analisada, facilitando a estruturação, mais precisa de futuros estudos.
C. Procedimentos	Quantitativo
D. Campos de atividade humana	Interdisciplinaridade:
E. População alvo	A população desta pesquisa corresponde aos profissionais de Contabilidade da Cidade de São Paulo que exerçam suas funções na área fiscal. Serão coletados dados de todos os profissionais, seja ele, auxiliar, assistente, gerente, entre outros
F. Amostragem	Foram coletados 150 formulários no segundo semestre de 2020
G. Critério de escolha	Não probabilística do tipo “por conveniência”. De acordo com Mattar (1996), a amostra não probabilística depende, em partes, do pesquisador, já “por conveniência”, as pessoas mais acessíveis são selecionadas para responder à pesquisa.
H. Instrumento utilizado	O instrumento utilizado para a coleta de dados foi por meio do questionário, sendo este composto por cinquenta e uma perguntas.
I. Método de coleta	Formulário em papel do tipo survey. Todos os participantes eram abordados e perguntados se poderiam participar da pesquisa. Em seguida, esses assinavam o termo de livre consentimento (TLC) da pesquisa.
J. Coleta dos dados	Segundo semestre de 2020
K. Confiabilidade interna	Alfa de Crombach 0,482. Esse índice é considerado baixo. Porém as autoras decidiram continuar, dado que a pesquisa é exploratória.
L. Teste de Normalidade	Shapiro-Wilk - todas as variáveis obtiveram dados menores que 0,000 logo rejeita a tese que as variáveis possuem distribuição normal (H0 REJEITADA)

*Fonte: Os Autores*

#### 3.1 Descritivo da População

O objetivo deste subtópico é apresentar sobre quem participou desta pesquisa e as suas características pessoais, que serão apresentadas através das opções

de respostas fornecidas pelo questionário preenchido pelos sujeitos.

A tabela 3 exhibe os resultados por gênero dos participantes.

**Tabela 3 - Sexo**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Feminino	89	59,33%	59,33%
2 Masculino	61	40,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

A análise de dados sobre o sexo da população que participou desta pesquisa na tabela 02, demonstra que 59,33% dos participantes são do sexo feminino, enquanto 40,67% são do sexo masculino, demonstrando assim que a maioria dos profissionais que exercem suas funções no departamento fiscal são do sexo feminino.

A tabela 4 exibe os resultados por escolaridade dos participantes.

**Tabela 4 - Escolaridade**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Ensino Superior Completo	56	37,33%	37,33%
2 Ensino Superior Incompleto/ Cursando	84	56,00%	93,33%
3 Ensino Médio Completo	10	6,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Referente a formação acadêmica, a tabela 4 mostra que 56% dos participantes desta pesquisa possuem ensino superior incompleto ou cursando enquanto 37,33% possuem o ensino superior completo, assim evidencia-se que para exercer as funções do departamento fiscal as empresas possuem maior

preferência por profissionais que estejam cursando ou sejam formados em Ciências Contábeis. Por fim apenas 6,67 somente com o ensino médio.

A tabela 5 exibe os resultados por situação trabalhista em que se encontra o participante.

**Tabela 5 - Atualmente Você Está**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Trabalhando	124	82,67%	82,67%
2 Tenho meu Próprio Negócio	10	6,67%	89,33%
3 Desempregado	16	10,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

A tabela 5 apresenta o vínculo empregatício dos participantes, sendo que 82,67% dos profissionais fiscais encontra-se trabalhando no momento, identificando que a maioria dos profissionais desta área estão empregados. Dos 150 participantes apenas 10,67% estão desempregados. Trata-se de uma área que mesmo

em época de crise não foi grandemente afetada, tendo a maioria dos profissionais empregados.

A tabela 6 exibe os resultados por idade dos participantes.

**Tabela 6 - Informe sua Idade**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Até 25 anos	50	33,33%	33,33%
De 26 a 29 anos	54	36,00%	69,33%
De 30 a 39 anos	35	23,33%	92,67%
Acima de 40 anos	11	7,33%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

A tabela 6 acima apresenta a classe referente a idade dos sujeitos, os participantes que possuem até 25 anos representam 33,33% dos sujeitos, sendo que os sujeitos de 26 a 29 anos são representados por 36% da população estudada. Enquanto 23,33% são os participantes com idade entre 30 e 39 anos, sendo que

apenas 7,33% dos participantes possuem mais de 40 anos, evidenciando que as empresas possuem mais preferências por profissionais do departamento fiscal que possuem até 29 anos de idade.

A tabela 7 exhibe os resultados por tempo de experiência na área fiscal dos participantes.

**Tabela 7 - Tempo na Área**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Até 3 anos	42	28,00%	28,00%
De 4 a 5 anos	25	16,67%	44,67%
De 6 a 10 anos	58	38,67%	83,33%
De 11 a 15 anos	14	9,33%	92,67%
Acima de 16 anos	11	7,33%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Conforme análise da tabela 7 é possível observar que dos profissionais do departamento fiscal participantes desta pesquisa 38,67% dos sujeitos possuem até de 6 a 10 anos de experiência na área fiscal, enquanto 28,67% possuem até 3 anos, sendo que apenas 7,33% da população possuem mais de 16 anos de experiência na área fiscal. Nota-se que

a maioria dos profissionais do departamento fiscal possuem até 10 anos de experiência na área, sendo menor a quantidade de profissionais com mais de 16 anos de experiência.

A tabela 8 exhibe os resultados por cargo ocupado pelos participantes.

**Tabela 8 - Qual seu cargo atualmente ou no último cargo**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Analista/ Técnico	31	20,67%	20,67%
2 Assistente/ Auxiliar	105	70,00%	90,67%
3 Gerente/ Chefia/ Coordenador	4	2,67%	93,33%

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
4 Sócio/ Presidente/ Diretor	10	6,67%	100,00%
Total	150	100,00%	
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

A tabela acima demonstra um alto número dos participantes que são assistentes ou auxiliar da área fiscal, representando 70%. As atividades exercidas no cargo de assistente/auxiliar, geralmente são supervisionadas por outros profissionais que possuem cargos superiores, assim conclui-se que provavelmente estes não possuem poder de decisão e nem autonomia.

Os participantes que exercem a função de analista/técnico representando 20,67 dos sujeitos desta pesquisa, exercem as funções diretas da apuração e cálculo de tributos, tendo um percentual acima dos sujeitos que são gerente/chefia/coordenador que

representam 2,67% dos sujeitos participantes, estes nem sempre exercem as atividades de calcular e apurar os tributos.

Com apenas 6,67% são os sujeitos sócio/presidente/diretor que são aqueles que fazem parte do societário da organização ou ocupam o cargo de presidentes e diretores da área fiscal, estes não participam do operacional, que é a atividade de calcular e apurar os tributos das empresas.

A tabela 9 exhibe os resultados se os participantes possuem registro no conselho regional de profissão.

**Tabela 9 - Possui registro em seu conselho regional de profissão?**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Sim	59	39,33%	39,33%
2 Não	91	60,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Analisando a tabela 9 nota-se que 60,67% dos participantes não possuem registro no seu conselho regional da profissão, isso provavelmente ocorreu devido a maioria dos participantes desta pesquisa ainda estarem cursando o ensino superior ou o mesmo

está incompleto, pois o registro no conselho regional da profissão só pode ser obtido após a conclusão do curso superior.

A tabela 10 exhibe os resultados por qual setor de atividade dos participantes.

**Tabela 10 - Seu setor atua em qual atividade**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
1 Prestação de Serviço	90	60,00%	60,00%
2 Comércio	55	36,67%	96,67%
3 Indústria	5	3,33%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Na tabela 10 observa-se que a maioria dos sujeitos estão no ramo de prestação de serviços, representando 60% dos participantes, logo temos os sujeitos do ramo comercial que representam 36,67% e os

sujeitos do ramo industrial que representam 3,33% dos participantes desta pesquisa.

A tabela 11 exibe os resultados por quantidade de empresas que os participantes são responsáveis/executam.

**Tabela 11 - Qual a quantidade de empresas que você pé responsável/executa?**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Até 20 empresas	27	18,00%	18,00%
De 21 a 30 empresas	49	32,67%	50,67%
De 31 a 50 empresas	24	16,00%	66,67%
De 51 a 99 empresas	28	18,67%	85,33%
Acima de 100 empresas	22	14,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Observando a tabela 11 acima, é possível notar que dos sujeitos participantes desta pesquisa são responsáveis ou executa o departamento fiscal de até 20 empresas representam 21,95% dos participantes, enquanto 39,84% são responsáveis por 21 a 30, sendo que 18,67% dos sujeitos executam de 51 a 99 empresas e 14,67% dos sujeitos participantes são

responsáveis por mais de 100 empresas. Assim, nota-se que a maioria dos participantes possuem até 30 empresas de sua responsabilidade, sendo minoria os participantes responsáveis por mais de 100 empresas.

A tabela 12 exibe os resultados por quais SPEDs o participante realiza em seu cotidiano.

**Tabela 12 - Qual a quantidade de empresas que você pé responsável/executa?**

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
9 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Reinf	51	34,00%	34,00%
7 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD) SPED Reinf	41	27,33%	61,33%
5 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS	34	22,67%	84,00%
8 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD) SPED Reinf e-Social	7	4,67%	88,67%
12 SPED PIS/COFINS	6	4,00%	92,67%
13 SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD)	5	3,33%	96,00%
6 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD)	4	2,67%	98,67%
10 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Reinf e-Social	1	0,67%	99,33%
11 SPED ICMS/ IPI SPED Reinf e-Social	1	0,67%	100,00%
Total	150	100,00%	

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

De acordo com a tabela 12, nota-se que a maioria dos participantes, representados por 34% realizam os SPED ICMS/IPI, SPED PIS/COFINS e SPED Reinf, que são os SPEDs considerados de responsabilidade do setor fiscal, enquanto 27,33% além de realizar os SPEDs de sua responsabilidade já citados, realizam também o SPED Contábil.

### 3.2 Análise em Torno da Média Geral

O objetivo deste subtópico é apresentar os resultados em torno da média do questionário aplicado.

A Tabela 13 – exibe os resultados da Estatística de Média Geral

**Tabela 13 - Estatísticas Média Geral**

Estatísticas descritivas							
	N	Range	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
Media Geral	150	1,50	3,39	4,89	4,3170	,26004	,068

*Fonte: Própria das autoras (2020).*

Conforme mostra a tabela 13, a média geral foi de 4,3170 e desvio padrão de 0,26004, isso nas opções de resposta, seria a opção “às vezes”.

Este resultado nos confirma que ritmo de trabalho é intenso, mas, existem períodos em que o trabalho é intenso. Analisando a rotina do profissional do departamento fiscal percebe-se que as atividades deste profissional exigem atenção para datas, prazos e normas publicadas.

Através das respostas colhidas no universo pesquisado, entende-se que o acúmulo de tarefas e obrigações acontecem acumuladamente em um período, principalmente do início do mês até o dia 20, em razão dos impostos a serem apurados, fechamento do mês anterior, guias para serem emitidas e pagas entre outras atividades de rotina. Fazendo com que o profissional da área Fiscal se sinta sobrecarregado às vezes, ou seja por alguns períodos ou em alguns momentos.

O acúmulo de funções e atividades mesmo que por um determinado período pode ocasionar um estresse Caiaffo (2003) explica que o estresse ocupacional é um estado emocional, que é causado por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo. O estresse no profissional interfere diretamente na saúde do mesmo.

Palácios (2014), diz que o estresse se dá pelo grande acúmulo de tarefas e responsabilidades nas mesas dos contadores. Essa citação generaliza e contradiz os resultados da pesquisa, pois os resultados nos trazem que os profissionais da área têm períodos de acúmulos de tarefas e demonstram que estes picos não são constantes e não trazem como opção dos sujeitos a maior frequência.

A tabela 14 exibe critérios de denominação das médias de frequências.

**Tabela 14 - Critério de denominação das médias de frequências**

Médias originais		Média faixa	Denominação
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Nunca
1,6	2,5	2	Muito Raramente
2,6	3,5	3	Raramente
3,6	4,5	4	Às Vezes

Médias originais		Média faixa	Denominação
Menor valor	Maior Valor		
4,6	5,5	5	Frequentemente
5,6	6,5	6	Muito Frequentemente
6,6	7	7	Sempre

Fonte: Própria das autoras (2020).

Pode-se observar que na pesquisa foi utilizado critérios de frequência como opção de sensação de sobrecarga de trabalho.

A Tabela 15 exhibe os resultados em torno do Gênero

**Tabela 15 - Média do Gênero**

Sexo	Média	N	Desvio padrão
1 Feminino	4,3451	89	,24299
2 Masculino	4,2761	61	,28010
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros.

A análise do Teste U de Mann para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,092$  não rejeitando  $H_2$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que NÃO há evidências de diferença da sobrecarga de trabalho entre os gêneros masculino e feminino da pesquisa.

Então se observa na tabela 66 que os gêneros dos sujeitos não percebem o índice de sobrecarga de maneira diferente. E provável que por estarem no mesmo ambiente sem nenhum preconceito de gênero os mesmos recebem as mesmas ordens. Concluindo-se que os mesmos possuem atribuições e responsabilidades fiscais iguais no mercado de trabalho, assim possuindo a mesma opinião em relação a sobrecarga, evidenciando que os gêneros não influenciam nesta sensação.

A Tabela 16 exhibe os resultados em torno da escolaridade.

**Tabela 16 - Média de Escolaridade**

Escolaridade	Média	N	Desvio padrão
1 Superior Completo	4,2608	56	,28411
2 Superior cursando/ Incompleto	4,3841	84	,22438
3 Ensino Médio Completo	4,0684	10	,17770
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Kruskal para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,000$  não rejeitando  $H_0$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências de diferença entre os itens analisados.

O resultado do teste identifica que comparando os sujeitos que possuem ensino médio completo, média 4,16 e desvio padrão 0,34558 com os sujeitos que possuem superior cursando/incompleto, média 4,37 e desvio padrão 0,26067 (sig. 0,001), possuem diferença no grau de sobrecarga de trabalho.

Assim como a comparação entre superior completo, média 4,25 e desvio padrão 0,26809 e superior cursando/incompleto, média 4,37 e desvio padrão 0,26067 (sig. 0,018). Analisando as médias, conclui-se que os sujeitos com superior cursando/incompleto percebem mais a sobrecarga de trabalho, tendo a média maior de 4,37. O possível motivo para este resultado é que pessoas que estão nesta transição entre ensino médio e ensino superior buscam se esforçar mais para a finalização do curso, tendo assim uma

profissão e conseqüentemente a possibilidade de ocupar cargos com remunerações maiores.

A Tabela 17 exibe os resultados em torno do curso.

**Tabela 17 - Média dos Cursos**

Qual Curso	Média	N	Desvio padrão
1 Ciências Contábeis	4,3309	134	,26080
2 Administração	4,5132	2	,05582
3 Ensino Médio	4,0855	8	,19529
4 Direito	4,4079	2	,05582
8 Letras	4,3421	2	,00000
9 Nenhum dos cursos anteriores	4,0000	2	,07443
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,034$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que NÃO há evidências de diferença entre os cursos da pesquisa.

É possível observar na tabela 17 que o curso dos sujeitos não influencia na percepção do grau de

sobrecarga trabalho. Pode-se concluir que por estarem na mesma área profissional recebem atribuições semelhantes entre si, desta forma possuem a mesma sensação em relação a sobrecarga, evidenciando que o curso realizado não influencia nesta sensação.

A Tabela 18 exibe os resultados em torno do vínculo empregatício.

**Tabela 18 - Média de Vínculo Empregatício**

Atualmente você está	Média	N	Desvio padrão
1 Trabalhando	4,3283	124	,26065
2 Tenho meu próprio negócio	4,4395	10	,32184
3 Desempregado	4,1530	16	,11256
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,004$  não rejeitando  $H_0$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências de diferença da sobrecarga de trabalho entre o vínculo empregatício dos sujeitos da pesquisa.

**Tabela 19 - Diferença entre os grupos**

Grupo	Média	Desvio padrão	Grupo	Média	Desvio padrão
Desempregado	4,1530	,11256	Trabalhando	4,3283	,26065
Desempregado	4,1530	,11256	Tenho meu próprio negócio	4,4395	,32184

*Fonte: dados da pesquisa*

O resultado do teste acima identifica que comparando os sujeitos que estão desempregados, média 4,15 e desvio padrão 0,11256 com aqueles que estão trabalhando, média 4,32 e desvio padrão 0,26065 (sig. 0,008), possuem diferença no grau de sobrecarga de trabalho. O sujeito desempregado, no momento não possui atribuições suficientes para ter sensação

de sobrecarga. Desta forma, conclui-se que esta diferença ocorre devido a este individuo não estar atuante no mercado de trabalho. Este fato vem crescendo, pois o mundo se encontra em crise e a taxa de desemprego cresce constantemente, assim sobrecarregando aqueles que permanecem empregados, pois precisam

suprir as necessidades do empregador mesmo com uma menor quantidade de colaboradores.

A comparação entre desempregado, média 4,15 e desvio padrão 0,11256 e tenho meu próprio negócio, média 4,43 e desvio padrão 0,32184 (sig. 0,009), possuem diferença no grau de sobrecarga de trabalho. Esta diferença ocorre devido ao indivíduo que tem seu próprio negócio precisa se empenhar, pois em muitos casos o empresário possui grande parte das atribuições, isso ocorre quando o negócio depende efetivamente do mesmo.

A Tabela 20 exhibe os resultados em torno da idade.

**Tabela 20 - Média de Idade**

Idade faixa	Média	N	Desvio padrão
1 até 29 anos	4,2859	104	,24531
2 30-39 anos	4,3767	35	,26553
3 40-49 anos	4,4167	6	,37045
4 50-59 anos	4,4263	5	,33515
Total	4,3170	150	,26004

**Tabela 21 - Correlações de Idade**

		IDADE	Media Geral	
Rô de Spearman	@5IDADE	Correlações de coeficiente	1,000	
		Sig. (2 extremidades)	.	
		N	150	
	Media Geral	Correlações de coeficiente	,326**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	.
		N	150	150

**\*\*.** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apontam que existe correlação entre a idade e o grau de sobrecarga dos sujeitos ( $p=0,000$ ). Porém o mesmo pode ser considerado fraco ( $r= 0,326$ ) somente em 32,6 % dos casos afirma tal fato.

A Tabela 22 exhibe os resultados em torno da experiência.

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,083$  não rejeitando  $H_0$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que NÃO há evidências de diferença entre os itens analisados da pesquisa.

Conforme mostra a tabela 20 tanto os sujeitos mais experientes, quanto os mais jovens, possuem a mesma sensação de sobrecarga, devido os mesmos possuírem atribuições similares no universo pesquisado.

O grau de pessoas de idades diferentes, não faz um ou outro ter maior sobrecarga. Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação da idade com a percepção de sobrecarga.

A tabela 21 exhibe os valores.

**Tabela 22 - Média de Experiência**

Tempo na Área - FAIXA	Média	Desvio padrão	N
1 até 2 nos	4,1084	,16457	17
2 3-4 anos	4,2317	,17931	31
3 5-6 anos	4,4526	,18546	25
4 7-8 anos	4,3816	,28889	40
5 9 até 12 anos	4,3014	,21406	22
6 acima de 13 anos	4,3544	,37951	15
Total	4,3170	,26004	150

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste

estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

**Tabela 23 - Diferença entre os grupos**

Grupo	Média	Desvio padrão	Grupo	Média	Desvio padrão
Até 2 anos	4,1084	,16457	Acima de 13 anos	4,3544	,37951
Até 2 anos	4,1084	,16457	7-8 anos	4,3816	,28889
Até 2 anos	4,1084	,16457	5-6 anos	4,4526	,18546
3-4 anos	4,2317	,17931	7-8 anos	4,3816	,28889
3-4 anos	4,2317	,17931	5-6 anos	4,4526	,18546

*Fonte: dados da pesquisa*

O resultado do teste acima identifica que comparando os sujeitos que possuem até 2 anos de experiência, média 4,10 e desvio padrão 0,16457 com aqueles que possuem acima de 5 anos, possuem diferença no grau de sobrecarga de trabalho.

Esta diferença ocorre devido aos profissionais que possui até 2 anos de experiência geralmente não possuem tantas responsabilidades, quanto aqueles que possuem mais de 5 anos, estando estes no início de sua carreira profissional normalmente ocupando cargos de assistente/auxiliar, possuindo menor carga de trabalho quanto as pessoas que possuem maior tempo de experiência.

Analisando os sujeitos que possuem de 3 à 4 anos de experiência, média 4,23 e desvio padrão

0,17931 comparando com aqueles que possuem de 5 à 6 anos, média 4,45 e desvio padrão 0,18546 (sig. 0,007), acontece diferença no grau de sobrecarga de trabalho.

De acordo com os resultados apurados acima, os sujeitos que possuem maior tempo de experiência possuem mais responsabilidades e normalmente ocupam maiores cargos. Desta forma, conclui-se que estes sujeitos possuem a maior sensação e média de sobrecarga.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na organização com a média geral de Sobrecarga.

A tabela 24 exibe as médias segundo Correlações

**Tabela 24 - Correlações de Experiência**

		Media Geral	Tempo na Área	
Rô de Spearman	Media_Geral	Correlações de coeficiente	1,000	
		Sig. (2 extremidades)	,238**	
		N	150	
	@7_Tempo_na_Area	Correlações de coeficiente	,238**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,003	.
		N	150	150

**\*\*.** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apontam que EXISTE correlação entre a sobrecarga e o tempo na organização (p=0,003). Porém o mesmo pode ser considerado

fraco (r= 0,238). Somente em 23,8 % dos casos acontece essa correlação.

A Tabela 25 exibe os resultados em torno do cargo.

**Tabela 25 - Média de Cargo**

Cargo original alterado	Média	N	Desvio padrão
1 Assistente/ Auxiliar	4,2950	105	,24341
2 Analista/ Técnico	4,3599	31	,28330
3 Gerente/ Chefia/ Coordenador	4,2961	4	,31460
4 Sócio/ Presidente/ Diretor	4,4237	10	,33089
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença

estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,231$  não rejeitando  $H_0$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que NÃO há evidências de diferença entre os cargos analisados da pesquisa.

O resultado acima demonstra que indiferente dos cargos da área fiscal ocupado, os sujeitos possuem o mesmo grau de percepção de sobrecarga de trabalho sendo que os mesmos estão focados em atender as apurações e pagamento de tributos.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do grau do nível hierárquico com a percepção de sobrecarga do trabalho. Os resultados são apresentados na tabela 26.

**Tabela 26 - Correlações de Experiência**

		Media Geral	Cargo original alterado
Rô de Spearman	Media_Geral	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	150
	@8Cargo_original_alterado	Correlações de coeficiente	,157
		Sig. (2 extremidades)	,055
		N	150

Os resultados apontam que NÃO EXISTE correlação entre percepção e o nível hierárquico e a percepção de sobrecarga ( $p=0,055$ ). Porém o mesmo pode ser considerado fraco ( $r=0,157$ ) somente em 15,7% dos casos podemos afirmar tal fato.

A Tabela 27 exhibe os resultados em torno do registro no conselho da profissão.

**Tabela 27 - Média de Registro no Conselho da Profissão**

Registro Conselho	Média	N	Desvio padrão
1 Sim	4,3292	59	,27809
2 Não	4,3091	91	,24890
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste

estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste U para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,586$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que NÃO há evidências de diferença entre os itens analisados da pesquisa.

Os resultados demonstram que não há diferença no grau de sobrecarga de trabalho entre aqueles que possuem ou não, registro no conselho de profissão.

Succar Junior (2012) diz que os profissionais da área fiscal trabalham sob a pressão de responsabilidades de ordem profissional, ética, civil e penal. Por haver grandes responsabilidades nesta área, acreditamos que o registro de conselho seria ponto de atenção para as atribuições e assim sobrecarga.

Um fato interessante, pois no início desta pesquisa acredita-se que o profissional com registro do conselho de profissão teria maior sobrecarga devido o mesmo se responsabilizar por mais obrigações.

A Tabela 28 exibe os resultados em torno do ramo de atuação.

**Tabela 28 - Média de Ramo de Atuação**

Ramo atuação	Média	N	Desvio padrão
1 Prestação de Serviços	4,3570	90	,23944
2 Comércio	4,2526	55	,29003
3 Indústria	4,3053	5	,12002
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estatisticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,043$  não rejeitando  $H_0$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências de diferença entre os itens analisados da pesquisa.

Conforme o resultado acima comparando os profissionais que trabalham no “comércio”, média 4,25 e desvio padrão 0,29003 e “prestação de serviço”, média 4,35 e desvio padrão 0,23944 (sig. 0,039) observa-se que há diferença na sensação de sobrecarga entre eles. De acordo com a média apurada, os sujeitos que trabalham em prestação de serviços possuem a maior média, sentindo a sobrecarga de trabalho “às vezes”.

Este resultado se explica devido a prestação de serviço ser um ramo mais abrangente, assim o

profissional tende a ter maior quantidade de clientes, assim maior atribuição para poder atender todas as exigências.

A Tabela 29 exibe os resultados em torno do sistema utilizado.

**Tabela 29 - Média de Sistema Utilizado**

SISTEMA utilizado	Média	N	Desvio padrão
1 Alterdata	4,2749	9	,21343
18 ND	4,0789	8	,00000
2 Contimatic	4,5499	19	,13037
20 Phoenix	4,0789	8	,00000
21 Phostaus	3,9974	10	,15811
25 Signus	4,2474	5	,01441
26 SISCON	4,5000	4	,00000
3 Conttabil	4,6579	3	,07895
4 Domínio	4,3092	36	,27546
5 E Contab	4,6053	12	,00000
6 Outros	4,2751	11	,30151
7 Folhamatic	4,2705	25	,20895
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estatisticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,00$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências de diferença entre os itens analisados da pesquisa.

A tabela 30 exibe os resultados da média dos ERP com diferenças significativas.

**Tabela 30 - Média dos ERP com Diferença Significativa**

ERP	Média	Desvio Padrão	ERP	Média	Desvio Padrão
Phostaus	3,9974	0,15811	Domínio	4,3092	0,27546
Phostaus	3,9974	0,15811	Contmatic	4,5499	0,13037
Phostaus	3,9974	0,15811	E- Contab	4,6053	0,00000
Phostaus	3,9974	0,15811	Conttabil	4,6579	0,7895

ERP	Média	Desvio Padrão	ERP	Média	Desvio Padrão
ND	4,0789	0,00000	Contmatic	4,5499	0,13037
ND	4,0789	0,00000	E-Contab	4,6053	0,00000
ND	4,0789	0,00000	Conttabil	4,6579	0,7895
Phoenix	4,0789	0,00000	Contmatic	4,5499	0,13037
Phoenix	4,0789	0,00000	E- Contab	4,6053	0,00000
Phoenix	4,0789	0,00000	Conttabil	4,6579	0,7895
Folhamatic	4,2705	0,20895	Contmatic	4,5499	0,13037
Folhamatic	4,2705	0,20895	E- Contab	4,6053	0,00000
Outros	4,2751	0,30151	E- Contab	4,6053	0,00000
Domínio	4,3092	0,27546	E-Contab	4,6053	0,00000

Conforme o resultado acima comparando os profissionais que utilizam o sistema Phostaus, ND e Phoenix e os sistemas Contimatic, E Contab ou Conttabil, nota-se que há diferença na sensação de sobrecarga entre eles. Sendo que de acordo com a tabela 29, os sujeitos que utilizam o sistema Phostaus, ND e Phoenix demonstram menor sensação de sobrecarga, com a média 3,99, 4,07 e 4,07 e desvio padrão 0,15811, 0,00000 e 0,00000 respectivamente.

A análise entre os sistemas Folhamatic e Domínio comparado ao E Contab, percebe-se que há diferença na sensação de sobrecarga dos mesmos. Analisando a tabela 79 é possível verificar que os profissionais que utilizam o sistema E Contab, média 4,60 e desvio padrão 0,00000 sentem-se mais sobrecarregados.

Os sistemas de informação empregados pelas empresas tendem a facilitar e desenrolar o serviço do profissional fiscal. O trabalho está a cada dia mais informatizado e o uso da ferramenta a favor do profissional diminui a dificuldade de atender todas as exigências dos órgãos responsáveis. O que acontece é que a diferença destes softwares se dá devido as diferentes necessidades de cada empresa, algumas precisam de uma maior complexidade dos softwares outras menos. Cada software é desenvolvido com um propósito, atendendo certas funcionalidades e *layouts*, para alguns usuários é benéfico e fácil para outros podem se tornar complexo e difícil.

Acredita-se que o sistema Phostaus, média 3,99 e desvio padrão 0,15811 contribui mais com as

atividades da rotina do departamento fiscal, é um sistema que possui ferramentas que podem ser utilizadas de forma mais simplificada e colaborando com a entrega das obrigações acessórias do setor no prazo e de forma correta, diferentemente do profissional que utiliza o sistema Conttabil que possui a maior média de sensação de sobrecarga em 4,65 e desvio padrão 0,07895.

A Tabela 31 exibe os resultados em torno da quantidade de empresas responsável.

**Tabela 31 - Média de Quantidade de Empresas Responsável**

Responsável quantidade -FAIXA	Média	N	Desvio padrão
1 até 25 empresas	4,2786	53	,25212
2 26 a 50 empresas	4,2732	47	,26660
3 51 a 100 empresas	4,4451	35	,25557
4 acima de 101 empresas	4,2912	15	,19401
Total	4,3170	150	,26004

Pode-se observar que os itens possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os itens da tabela.

A análise do Teste Kruskal para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estatisticamente significativa entre as médias gerais do estudo ( $p=0,003$ ). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que HÁ evidências de diferença entre os itens analisados da pesquisa da pesquisa.

O resultado do teste acima identifica que comparando os sujeitos que possuem até 25 empresas (média 4,27 e desvio padrão 0,25212) com aqueles que possuem de 51 a 100 empresas (média 4,44 e desvio padrão 0,25557), possuem diferença na sensação do grau de sobrecarga de trabalho.

Assim como os sujeitos que possuem de 26 a 50 empresas, média 4,27 e desvio padrão 0,26660 comparados com aqueles eu possuem de 51 a 100 empresas, média 4,44 e desvio padrão 0,25557 também sentem diferença nessa sensação.

Esta diferença sentida pelos sujeitos ocorre devido aos profissionais que possuem de 51 a 100

empresas como responsabilidade, geralmente possuem mais tarefas e obrigações a serem realizadas. Possuem a mesma carga horária dos outros sujeitos que são responsáveis por até 50 empresas, e por possuírem o mesmo tempo hábil para a realização de uma maior quantidade de obrigações, tarefas e clientes como responsabilidade estes profissionais sentem mais a sobrecarga de trabalho do departamento fiscal, pois frequentemente precisam estender seu horário de trabalho realizando horas extras para cumprir com todas as obrigações que lhe são propostas.

A Tabela 32 exibe os resultados em torno dos SPED's executados.

**Tabela 32 - Média de SPED's Executados**

SPEDs executados	Média	N	Desvio
10 10 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Reinf e-Social	3,9211	1	.
11 11 SPED ICMS/ IPI SPED Reinf e-Social	3,8421	1	.
12 12 SPED PIS/COFINS	4,0219	6	,29792
13 13 SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD)	4,2474	5	,01441
5 5 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS	4,1440	34	,14847
6 6 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD)	4,4013	4	,16695
7 7 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD) SPED Reinf	4,5289	41	,15410
8 8 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Contábil (ECD) SPED Reinf e-Social	4,4173	7	,11106
9 9 SPED ICMS/ IPI SPED PIS/COFINS SPED Reinf	4,3003	51	,27911
Total	4,3170	150	,26004

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação da quantidade de SPED com a sobrecarga do trabalho.

A tabela 33 exibe as médias segundo Correlações

**Tabela 33 - Correlações de SPED's Executados**

		Media Geral	A QTD SPEDS executados	
Rô de Spearman	Media_Geral	Correlações de coeficiente	1,000	
		Sig. (2 extremidades)	.	
		N	150	
	@14_A_QTD_SPEDS_executados	Correlações de coeficiente	,569**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	.
		N	150	150

**\*\*.** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apontam que EXISTE correlação entre a quantidade de SPED com a sobrecarga no trabalho ( $p=000$ ). Porém o mesmo pode ser considerado moderado ( $r= 0,569$ ). Somente em 56,9 % dos casos podemos afirmar tal fato. Dessa forma quanto maior a quantidade de SPED's realizados maior é a sobrecarga

## 4 CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo identificar o grau de sobrecarga entre os profissionais da área fiscal. Com base nos resultados da pesquisa, percebe-se que no universo estudado os profissionais da área fiscal possuem pouco tempo hábil para realizar todas as tarefas que são de sua responsabilidade, tendo como obstáculo as atualizações de leis tributárias, e desamparo dos sistemas dos órgãos públicos (Receita Federal, Fazenda, Prefeitura etc.).

Esta pesquisa verificou perante a análise em torno da média geral que a mesma foi de 4,3003, isso nas opções de resposta, seria a opção “às vezes”, assim pode-se afirmar que com essa média os profissionais estudados da área fiscal, estão sobrecarregados às vezes.

Sendo que um profissional sobrecarregado está mais passível de erros e falhas em suas tarefas diárias, conseqüentemente interferindo na realização das suas responsabilidades e obrigações. Succar Junior (2012) confirma que os profissionais da área trabalham sob a pressão de que equívocos e atrasos podem trazer prejuízos para a entidade.

Nesta análise destacam-se as sensações dos profissionais da área fiscal, sendo que neste universo cerca da metade dos sujeitos participantes da pesquisa possuem o sentimento de frustração, sem força e sem ânimo em seu trabalho, além de não conseguirem gostar das suas atividades.

Esta pesquisa apresentou dados que confirmam no universo pesquisado a sobrecarga do setor fiscal apenas às vezes, devido ao acúmulo de funções e a frustração em relação à quantidade de

responsabilidades, sendo que os profissionais precisam executar horas extras para realizar todas as tarefas que lhe são propostas.

Este trabalho contou com a proposição de hipóteses, após a análise dos resultados pode ser aceito ou não essa hipótese.

Assim demonstra na H2 – “*Não existe diferença na sensação de sobrecarga de trabalho no departamento fiscal entre os gêneros masculino e feminino*”. Diante dos resultados desta pesquisa é possível verificar que não há significância diferença na sensação de sobrecarga de trabalho entre os gêneros, sendo que a significância desta hipótese foi de 0,092, dessa forma aceita-se esta hipótese e rejeita-se a hipótese H2, que mostra que “*não existe diferença na sensação de sobrecarga de trabalho no departamento fiscal entre os gêneros masculino e feminino*”.

A hipótese H3 – “*O grau de escolaridade influencia na sensação de sobrecarga de trabalho da área fiscal*”. De acordo com os resultados desta pesquisa verifica-se que entre os profissionais da área fiscal existe diferenciação no grau de escolaridade, conclui-se que os sujeitos com superior cursando/incompleto estão mais sobrecarregados, com a média 4,38. Desta forma esta hipótese é aceita e rejeita-se a hipótese H4, por mostrar que “*o grau de escolaridade não influencia na sensação de sobrecarga de trabalho da área fiscal*”.

A hipótese H6 – “*O departamento fiscal não está sobrecarregado com frequência*”. Diante dos resultados desta pesquisa é possível verificar que o departamento fiscal não está sobrecarregado com frequência, mas sim apenas às vezes, conforme evidencia a média de 4,31. Desta forma aceita-se esta hipótese e rejeita-se a hipótese H5, que mostra que “*o departamento fiscal está sobrecarregado com frequência*”.

A hipótese H8 – “*O cargo de gerência do departamento fiscal não está mais sobrecarregado*”. De acordo com os resultados desta pesquisa verifica-se que os profissionais da área fiscal que atuam na gerência com a média de 4,29, não são os mais sobrecarregados, mas sim aqueles que exercem suas

funções como analista / técnico, média 4,35 são os que possuem maior sensação da sobrecarga de trabalho em relação aos profissionais das outras funções. Desta forma aceita-se esta hipótese e rejeita-se a hipótese H7 por mostrar que “*cargo de gerência do departamento fiscal está mais sobrecarregado*”.

## ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO UTILIZADO

Obrigado por participar dessa pesquisa. Essa tem por finalidade mensurar o grau de atribuições que tem um profissional da área fiscal, e se pela quantidade de atribuições acaba deixando de executar outras tarefas.

Você é convidado a preencher esse questionário abaixo. O questionário não traz nenhum desconforto ou coloca a sua vida em risco. Você não terá retornos e benefícios participando dessa pesquisa. O sigilo dos dados está garantido, não coletamos nada que o individualize ou identifique especialmente você.

### Bloco I – Identificação

**1 – Sexo:**

- Masculino       Feminino  
 Prefiro não declarar

**2 – Escolaridade:**

- Ensino médio completo  
 Ensino superior Incompleto/ Cursando  
 Ensino superior completo

**3 – Qual Curso:** \_\_\_\_\_

**4 – Atualmente você está:**

- Trabalhando  
 Desempregado  
 Tenho meu próprio negócio       Nunca Trabalhei

**5 – Informe sua idade:** \_\_\_\_\_

**6 – Área que trabalha(va)**

- ( ) Administrativo ( ) Contabilidade  
 ( ) Financeiro ( ) Fiscal ( ) Compras  
 ( ) Departamento Pessoal ( ) Outros

**7 – Tempo na área:** \_\_\_\_\_

**8 – Qual seu cargo atualmente ou último cargo:**

- ( ) Sócio/ Presidente/ Diretor  
 ( ) Gerente/ Chefia/ Coordenador  
 ( ) Assistente/ Auxiliar ( ) Analista/ Técnico

**9 – Possui Registro em seu Conselho Regional de Profissão:**

- ( ) Sim ( ) Não

**10 – Qual seria o Conselho:** \_\_\_\_\_

**11 – Seu setor atua em qual atividade?**

- ( ) Indústria ( ) Prestação de serviço  
 ( ) Comércio

**12 – Qual o sistema informatizado utilizado por você no seu serviço?** \_\_\_\_\_

**13 – Qual a quantidade de empresas que você é responsável/ executa?** \_\_\_\_\_

**14 – Assinale que tipo de SPED que você faz:**

- ( ) SPED ICMS/IPI ( ) SPED PIS/COFINS  
 ( ) SPED CONTÁBIL (ECD) ( ) SPED REINF  
 ( ) E-SOCIAL

**Bloco II – Sensações Pessoais**

QUESTIONÁRIO	Nunca	Muito Raramente	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito Frequente	Sempre
15 – Me sinto irritado e intolerante com frequência.							
16 – Me sinto desgastado emocionalmente com o trabalho.							
17 – Me sinto satisfeito diante minha capacidade atual para o trabalho em relação as exigências mentais.							
18 - Recentemente tenho conseguido gostar de minhas atividades no trabalho.							
19 - Recentemente termino meu dia com a sensação que não fiz tudo o que deveria.							
20 – Recentemente termino meu dia com o sentimento de frustração em relação ao trabalho.							
21 - Sinto que seu trabalho interfere negativamente na minha vida pessoal.							
22 - Me sinto sem força e ânimo para iniciar a jornada de trabalho.							
23 - Sinto que a quantidade de tarefas a executar é desproporcional ao tempo disponível.							

QUESTIONÁRIO	Nunca	Muito Raramente	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito Frequente	Sempre
24 - Considero que no meu ambiente de trabalho acontece a cooperação entre colegas.							
25 - Sinto que tenho acúmulo de funções.							
26 - Realizo horas extras para poder executar todas as tarefas que me são propostas.							
27 - Possuo tempo hábil para realizar outras tarefas de minha responsabilidade, além das obrigações acessórias.							
28 - Consigo realizar o planejamento tributário/ consultoria dos clientes, pois possuo tempo hábil.							
29 - Realizo o planejamento tributário, mas ele não é aceito pelo meu superior.							
30 - O planejamento tributário que realizo não é valorizado pelo meu superior, mas o do advogado é valorizado.							
31 - No meu departamento faltam pessoas para realizar todas as tarefas.							

### Bloco III - Ferramentas

QUESTIONÁRIO	Sempre	Frequentemente	Ocasional	Raro	Muito Raro	Nunca	Não Sei
32 - O sistema de informática da minha empresa atende minhas necessidades.							
33 - O sistema de informática da minha empresa é complicado.							
34 - O sistema de informação da minha empresa deixa a desejar na hora de gerar as declarações mensais.							
35 - O sistema de informação me auxilia no controle de minhas obrigações tributárias ou de gerência.							
36 - Me sinto seguro nas informações obtidas do sistema de informação de minha empresa.							
37 - O sistema de informação que minha empresa fornece facilita o meu serviço.							
38 - Tenho que realizar tarefas manualmente por falhas no sistema de informação.							

QUESTIONÁRIO	Sempre	Frequentemente	Ocasional	Raro	Muito Raro	Nunca	Não Sei
39 – As constantes atualizações das leis tributárias dificultam o dia-a-dia das minhas tarefas.							
40 – As obrigações mensais do meu departamento são totalmente amparadas pelos sistemas dos órgãos públicos (Receita Federal, Prefeitura, Fazenda etc)							
41 – A constante atualização de versões de software atrapalha e atrasa meu serviço.							

#### Bloco IV – Relações Interdepartamental

QUESTIONÁRIO	Sempre	Frequentemente	Ocasional	Raro	Muito Raro	Nunca	Não Sei
42 – Meu superior estimula o trabalho em equipe.							
43 – Meu superior está sempre disponível, quando precisa dele.							
44 – Meu superior informa sobre os dados importantes que ocorrem na empresa.							
45 – Percebo que há integração entre o setor fiscal e contábil.							
46 – Percebo que há integração entre o setor fiscal e o setor de compras.							
47 – Percebo que há interação entre o setor fiscal e o setor de vendas.							
48 – Percebo que há integração entre o setor fiscal e o departamento pessoal.							
49 – Percebo que há interação entre o setor fiscal e o departamento jurídico.							
50 – Percebo que há interação entre os colaboradores do meu setor.							
51 – Meu superior incentiva o trabalho em equipe.							
52 – A interação entre os setores traz benefícios para a organização.							

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Gilberto; OLENIKE, João Eloi; STEINBRUCH, Fernando; AMARAL, Letícia Mary Fernandes. **Quantidade de normas editadas em 18 anos de Constituição Federal de 1988**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário, 2006.
- CELIS, Juan Carlos. **Lecturas clásicas y actuales del trabajo**, Ed. Escuela Nacional Sindical Medllín, 2003.
- FRANCO, José Luiz de Aspectos gerais da legislação tributária do Brasil. In Gitman, Lawrence J.. **Princípios de administração financeira**. 10. ed. São Paulo: Pearson/ Addison Wesley, 2006.
- GABRIEL, Willians. **Obrigações acessórias das empresas**. Revista momento IOB, São Paulo, ano 1, num 10, 2006.
- JONES, G. R.; GEORGE, J. M. **The experience and evolution of trust: implications for cooperation and teamwork**. Academy of Management Review (1998).
- MORAES, C. Z.; MARTELO, M. R.; NOGUEIRA, M. L. **Qualidade de vida no trabalho: análise de um escritório de Contabilidade**. Revista Estudos. Universidade Católica de Goiás. Goiânia, v. 40, n. 1, pp. 79-93, 2013.
- NASA. **NATIONAL AERONAUTICS AND SPACE ADMINISTRATION** – Manual do NASATLX. NASA Ames Research. Califórnia: NASA, 1986.
- PADOVEZE, Clóvis. **Introdução á Contabilidade com Abordagem a não contadores**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- POHLMANN, Marcelo. **Contabilidade Tributária**. Paraná: Inteligência Educacional, 2010.
- RHOADS, J. M. **Overwork**. *Jama*, v.237, n.24, p.2615-2618, 1997.
- SIQUEIRA, Alexander. **Gestão Tributária**. [S.1], 2011. Disponível em: [http://www.portalcatalao.com/painel\\_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/temp/8db2e00ad0153d74186490da283f0d92.pdf](http://www.portalcatalao.com/painel_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/temp/8db2e00ad0153d74186490da283f0d92.pdf). Acesso em: 12 maio 2020.
- SLOANE, P.J. **Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us**. In: BÜCHEL, F.; de GRIP, A.; MERTENS, A. (eds), *Overeducation in Europe* (2003).
- TATIELLI, Bruna. **Fatores Estressores do Trabalho de Profissionais de Formação Contábeis**. Revista da universidade do vele do taquari - Univates Curso de Ciências Contábeis v. 1, n.1 2018. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/2084/1/2018BrunaTatiellidaSilva.pdf> Acesso em: 30 setembro 2020.
- TEIXEIRA, Paulo. **O que é Gestão Tributária**. Portal de Auditoria. [S.1], 2010. Disponível em: <http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/O-QUE-%C3%89-GEST%C3%83O-TRIBUT%C3%81RIA.asp>. Acesso em: 11 maio 2020.
- VELÁZQUEZ, F.F.; LOZANO, G.M.; ESCALANTE, J. N.. **Manual de ergonomia**. Madrid:Fundación MAPFRE, 1995.
- VILA, L.E.; GARCÍA-MORA, B. **Education and the Determinants of Job Satisfaction**. *EducEconom* (2005).
- WISNER A. **Organização do Trabalho, Carga Mental e Sofrimento Psíquico**. In *A Inteligência no Trabalho, Textos selecionados de ergonomia*. UNESP, FUNDACENTRO, São Paulo, 1994.

---

# FUNÇÃO SOCIAL DAS INCAPACIDADES

---

**Paulo César Pereira**

Estudante

Faculdade EDUCAMAIS– EDUCA +

Faculdade Educamaís

---

## 1 INTRODUÇÃO

O novo panorama do direito das famílias traz consigo uma perspectiva instrumental, servindo a norma jurídica para a proteção da pessoa humana, preservando a sua indeclinável dignidade, superada a visão institucional da família – quando se preserva, mais, a instituição do que as pessoas.

Nessa arquitetura, são valorizados os institutos familiaristas vocacionados à defesa avançada da dignidade do homem, aqui estando situadas a tutela e a curatela.

Historicamente voltadas à proteção do patrimônio, a tutela e curatela passam a cumprir uma nova missão, devendo servir à proteção da dignidade da pessoa humana (CF, art.1º, III) sintonizando-se ao movimento de repersonalização do direito civil, valorizando o ser em relação ao ter. Assim, embora, à primeira vista, os institutos pareçam destinados a pessoas abastadas em situação de risco (criança ou adolescentes órfãos ou um maior de idade incapaz para atos da vida civil), ambos prestam relevantes serviços na defesa avançada da pessoa humana e de seus valores existenciais.

A tutela e curatela, destarte, são institutos voltados a um papel promocional da pessoa humana, servindo à valoração da sua existência e de seus

valores. A proteção patrimonial. Também presente em ambas as figuras, deve, por sua vez, ser um meio para a proteção do ser, encontrando justificativa para assegurar a própria essência humana. Ou seja, a proteção do patrimônio não é um fim em si mesma, mas o meio, um caminho, para a completa proteção do ser.

## 2 A ORIGEM DA INTERDIÇÃO

A restrição da autonomia do ser humano, em razão de enfermidade mental, tem sua origem no Direito Romano.

As XII Tábuas estabeleciam normas relativas à incapacidade civil dos indivíduos, portadores de enfermidade mental, surdo-mudez e invalidez permanente, além dos pródigos, prevendo medidas de proteção a seus bens, não contendo qualquer dispositivo referente ao tratamento dos enfermos.

Por outro lado, os institutos da tutela e curatela, decorrentes da incapacidade, eram distintos.

Estavam submetidos à tutela aqueles que, por lei, fossem considerados incapazes por fato normal, ou natural, ou seja, em decorrência da idade e sexo – os impúberes e as mulheres, respectivamente. A tutela se dava mediante o *negotium gerere*, em que o tutor administrava os bens de seu tutelado como se fossem seus, ou ainda mediante a *autorictatis interpositio*,

na qual o tutor prestava cooperação para integrar a vontade de seu pupilo. (ALVES, José Carlos Moreira).

A curatela, por sua vez, destinava-se àqueles que a lei considerava incapazes por causa anormal, ou seja, decorrente de doenças mentais, deficiências físicas e prodigalidade.

De acordo com a 5ª Tábua: “*Si furiosus escit, adgnatum gentiliūque in eo pecuniaque eius potestas esto*”. Ou seja, se alguém se tornasse louco ou pródigo, e não possuísse tutor sua pessoa e seus bens deveriam ser confiados à curatela de agnados ou, na ausência destes, a dos gentis.

Alves indica que uma corrente majoritária, integrada por Giraldo, defende a tese de que o termo *furiosus* era utilizado para designar o louco que passava por intervalos de lucidez. Em contraposição teríamos os dementes (ou *mentecapti*) que sofreriam de loucura sem o intervalo lúcido.

Solazzi e Bonfante, por exemplo, divergem dessa opinião.

Consideram que o termo *furiosus* era utilizado para designar qualquer portador de transtorno mental, sendo que apenas no direito pós-clássico (do século IV d.C. até o século VI d.C., com o surgimento do conceito de intervalo lúcido, é que teria surgido a diferenciação entre os *furiosi* e os dementes (ou *mentecapti*)<sup>1</sup>.

### 3 A INTERDIÇÃO NO DIREITO COMPARADO

Reformas legislativas ocorridas em vários países do mundo a partir do final da década de 60 do século XX demonstram uma preocupação cada vez maior com a autonomia e a preservação de direitos personalíssimos e indisponíveis dos indivíduos, tais como o direito à vida, à liberdade, às integridades físicas, moral e intelectual.

A partir do final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), e com os crescentes debates suscitados

em reação aos fatos de violação a inúmeros direitos da personalidade (por exemplo, o Holocausto, o bombardeio da cidade alemã de Dresden, as pesquisas “científicas” realizadas pelo Reich, o bombardeio de Hiroshima e Nagasaki), várias recomendações e normas têm sido editadas visando à proteção desses direitos. A partir da segunda metade do século XX começa a surgir o ramo da ciência jurídica Direitos Humanos.

Sob o aspecto da saúde mental e da interdição, mudanças legislativas têm ocorrido em inúmeros países, verificando-se uma preocupação cada vez maior com a preservação do ser humano e de seus direitos.

Em alguns países, como Alemanha e a França, a interdição tem sido considerada como último recurso, por ser considerado solução drástica de restrição individual, sendo sempre desejável que se preserve a maior quantidade de direitos do portador de transtorno mental.

O Código civil alemão, conhecido como “BGB” (Bürgerliches Gesetzbuch Beurkundungs), estabelece as normas relativas à tutela e curatela dos artigos 1.773 a 1.921. São, portanto, quase cento e cinquenta artigos destinados à proteção do menor ou maior incapaz; o Código Civil brasileiro, tanto aquele vigente até 2002 como o atualmente em vigor, reserva pouco mais de cinquenta artigos para os mesmos institutos jurídicos.

O ordenamento alemão prevê, ainda, a revisão periódica da medida judicial de interdição do indivíduo, visando a não perpetuação de uma situação restritiva na hipótese de um abrandamento do quadro que, por consequência, deva resultar no abrandamento da medida.

A dinâmica do sistema alemão abrange, portanto, o aspecto da revisão legislativa sistemática, sob o aspecto formal, e sob o aspecto processual, a permanente atuação do Poder Judiciário na preservação dos direitos do incapaz.

Ludwig Enneccerus (Derecho civil. Parte geral. 2. Ed. Barcelona: Bosch, 1953. T.I, vol. 1, p. 366-378).

<sup>1</sup> Bonfante, Pietro. Instituciones de derecho romano. 3. Ed. Madri: Reus, 1965. P. 231

Ao comentar o Código civil alemão, aponta que o direito alemão distingue claramente a capacidade de exprimir a vontade e a capacidade de fazer, ou trabalhar.

Busca, desta forma, manter o incapaz, até onde for possível, integrado à sociedade civil, exercendo atos ordinários da vida civil e realizando atividades laborativas.

No Brasil, o Código Civil, vigente a partir de janeiro de 2003 não reflete essa preocupação, na medida em que considera absolutamente incapaz, e, portanto, sujeitos à interdição absoluta, os portadores de enfermidades ou de deficiência mental e aqueles que, ainda que transitoriamente, não possam exprimir sua vontade.

O Código Civil francês, usualmente referido como “*Code Napoléon*”, editado em 1804, foi o primeiro da era moderna.

A legislação francesa concebeu três diferentes medidas de proteção ao incapaz, aplicando-se cada uma de acordo com o grau de alteração apresentada pelo indivíduo. (*Sauvegarde de justice; Curatelle e Tutelle*)

O Código Civil italiano, de 1942, prevê, nos arts. 414 a 432, as medidas de proteção ao indivíduo, maior ou menor de idade, portanto de doença mental que resultam, de alguma forma, em diminuição ou extinção da capacidade civil.

É interessante observar que, à semelhança da legislação brasileira, o juiz procede ao exame direto do incapaz. No entanto, o ordenamento italiano não obriga a realização de perícia médica, diretamente do que prescreve o sistema francês e o brasileiro.

No direito italiano a sentença produzirá efeitos a partir de sua publicação, mesmo que não tenha ocorrido seu registro junto ao cartório de registro civil. No Brasil, a eficácia da sentença de interdição proferida sob a égide da legislação vigente se iniciará com a lavratura do registro no cartório competente.

O Direito Anglo-Americano é constituído sob o sistema da *common law*, em que a principal fonte do direito é o precedente judicial – a jurisprudência.

Nos Estados Unidos, alguns Estados fundamentam suas normas de proteção ao incapaz no Uniform Probate Code – UPC, proposto e aprovado em 1969 pela National Conference of Commissioners on Uniform Law, e destinado a uniformizar as normas de propriedade da família, abordando temas como a proteção de menores, idosos e portadores de doenças ou deficiências mentais.

## 4 A TEORIA DA CAPACIDADE E INCAPACIDADE

O Código Civil brasileiro de 1916 – vigente até 10.01.2003 – definia, em seu artigo 5º os absolutamente incapazes de exercer pessoalmente só atos da vida civil: os menores de dezesseis anos, os loucos de todo o gênero, os surdos-mudos que não pudessem exprimir sua vontade e os ausentes, assim declarados por ato judicial.

O mesmo diploma legal definia, em seu artigo 6º, os relativamente incapazes como sendo os maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos, os pródigos, os silvícolas.

O novo Código Civil, em vigor a partir de 11.01.2003, estabelece, em seus artigos 3º e 4º, as hipóteses de incapacidade plena – ou absoluta –, e incapacidade parcial – denominada também de relativa.

A teor que dispõe o artigo 1º do Código Civil, todos os seres humanos (= pessoas físicas) são aptos a adquirir direitos e contrair obrigações (capacidade de direito). Nem todos, porém, são aptos a fazê-lo pessoalmente (capacidade de fato ou exercício), quer em razão da sua idade, quer em razão de seu estado de saúde ou outras condições pessoais (já não se admite, contudo, restrição à capacidade fundada no sexo do indivíduo), não dispondo, assim, de capacidade plena (incapacidade relativa ou absoluta).

Quanto à restrição à capacidade é fundada no critério da idade.

Artigos 3º I; 4º I; 5º; 1.690 e 1.728 do Código Civil.

Para a prática dos chamados “atos da vida civil”, são considerados incapazes, sendo representados (menores de 16 anos) ou assistidos (maiores de 16 anos e menores de 18) legalmente por seus pais, mães ou tutores.

No caso dos maiores de idade (18 anos ou mais), porém, a situação de inverte. Presume-se que eles sejam capazes de praticar os atos da vida civil e velar pelos próprios interesses. A incapacidade, decorrente de alguma qualidade pessoal do indivíduo ou de circunstância que sobre ele recai (como a sua ausência), transitória ou permanentemente, há que ser demonstrada e reconhecida judicialmente, alterando-se, por sentença, o seu status, com a nomeação de pessoa (curador) para substituí-lo, total ou parcialmente, nessa função, colocando-a sob o regime de curatela.

Vale ressaltar, entretanto, que os direitos civis – para cujo exercício está condicionado a efetiva ou relativa capacidade do indivíduo – em nada se confundem com os direitos da personalidade, conferidos a todos, indistintamente, inclusive ao nascituro, desde a concepção (art. 2º do Código Civil). Estes, por sua vez, de natureza subjetiva, de feição extrapatrimonial, são intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios e se destinam a proteger a respeitabilidade e a própria dignidade do ser humano.

A incapacidade decorrente da idade (arts. 3º, I, e 4º, I do C.C. 2002), deixará de existir tão logo o incapaz alcance a capacidade, seja por meio da emancipação (artigo 5º C.C, 2002). Já com relação às demais hipóteses, impõe-se a interdição do incapaz, por declaração judicial, diante do pedido de interdição.

O conceito de capacidade essencial para a determinação da interdição civil, no âmbito jurídico e no âmbito médico difere.

De acordo com Beviláqua, “Capacidade é a extensão dada aos poderes de ação, contidos na personalidade”.

Para Orlando Gomes:

“O princípio de que todo homem é capaz de direitos e obrigações na ordem civil sofre, em relação a cada qual, limitações impostas pela própria ordem jurídica, em atenção a interesses que resguarda. O exercício dos direitos não é permitido senão aos que preenchem certas condições: as pessoas capazes e legitimadas.”

Assim, a personalidade se confunde com a capacidade de direito, na medida em que toda pessoa é capaz de ter direitos, exceto em determinadas situações em que o indivíduo é privado do exercício de certos direitos.

Maria Helena Diniz, por sua vez, define a incapacidade como sendo a restrição legal ao exercício dos atos da vida civil, devendo ser considerada como exceção, sendo a regra a capacidade.

Ante a importância da proteção à pessoa humana, dos direitos da personalidade e de sua preservação, a incapacidade deverá ser declarada em ação própria, movida perante o Poder Judiciário que, ao final deverá se manifestar acerca da capacidade civil do interditado.

Não obstante a doutrina e a jurisprudência tradicionalmente firmassem o entendimento de que a interdição, com a consequente instituição de curatela, não se aplicasse a hipóteses de deficiência física, o novo Código Civil contemplou a possibilidade de curatela instituída a pedido do enfermo ou de portador de deficiência física, ou ainda das partes legitimadas pela Lei.

É importante apontar o grau de autonomia e de autogestão contemplado na Lei 10.216, de 2001, a qual tratou das modalidades e critérios de interdição dos portadores de transtornos mentais.

Em análise ao texto da lei, extremamente controverso e debatido durante mais de uma década, verifica-se que foi concedido ao portador de transtorno mental um relativo grau de autonomia e autogestão, ao se estabelecer como uma das modalidades de interdição aquela designada “voluntária”, pela qual o indivíduo se propõe ao internamento institucional.

Pode-se conceituar a curatela, assim, como o instituto protetivo por meio do qual se administram

os bens e regem-se as pessoas maiores incapazes de praticar os atos da vida civil, completando-lhe ou substituindo-lhe a vontade.

A referida comprovação se faz materialmente pela certidão de curatela que, deferida no início e ratificada ao final do processo de interdição, habilita o pai, a mãe, qualquer outro parente ou terceiro, para a prática dos atos de interdição.

Cumpra assinalar que o Código civil de 1916 dispunha, em seu art. 448, I, que a atuação do Ministério Público se daria nos casos de “*loucura furiosa*”. Esta expressão, inadequada e exagerada foi substituída, no Código de Processo Civil de 1973, pela expressão “*anomalia psíquica*”, igualmente inadequada, pois extremamente genérica.

Atualmente, o Código civil utiliza, em seu art. 1.769, a expressão “*doença mental grave*”.

Assim, a nova redação do art. 1.769 do Código Civil revogou parcialmente o teor do art. 1.178 do CPC, devendo passar a ser adotado pelos tribunais.

Desta forma partindo da ideia preliminar e fundamental de que a capacidade é regra e a incapacidade, exceção, veio o direito positivo a *contemplar*, objetivamente, as hipóteses de restrição da plena capacidade, esclarecendo ser excepcional a limitação ao exercício dos atos civis. Desta forma pragmática, “*a incapacidade é o reconhecimento da inexistência, numa pessoa, daqueles requisitos que a lei acha indispensável para que ela exerça os seus direitos*” direta e pessoalmente, como verbera SILVIO RODRIGUES<sup>2</sup>.

A proteção jurídica dos incapazes se concretiza através da concessão de direitos diferenciados, e não por meio da retirada da plena capacidade (capacidade de agir pessoal e diretamente). Como bem propõe CÉLIA BARBOSA ABREU, “*uma ratio contemporânea do regime jurídico das incapacidades perpassa enfrentamento das ideias de exclusão e inclusão por uma tutela que não se reduza a resguardar interesses*

*de ordem patrimonial. Assim, o incapaz poderá desenvolver suas potencialidades, superando obstáculos que no passado pareciam intransponíveis e hoje muitas vezes são meramente transitórios*”<sup>3</sup>.

## 5 A INTERDIÇÃO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O **INTERDITO** perde a autonomia da vontade acerca de interesses pessoais e existenciais, inclusive de sua saúde e outros extrapatrimoniais e sobre questões gerais, econômicas e patrimoniais. O que não se deve é priorizar a tutela jurídica patrimonial em detrimento da proteção da dignidade humana. Meirelles, citado por Glauber Salomão Leite.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana está previsto no art. 1, III, da Constituição Federal e constitui-se em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

A interdição corresponde a um instituto de proteção especial conferido pelo legislador para a proteção das pessoas incapazes, é verdadeiro instituto garantidor da dignidade da pessoa humana, na medida em que confere proteção àquele que não é capaz de agir sozinho para a prática de atos da vida civil.

Se a família é a teia de solidariedade recíproca, dúvida não há de que a tutela e a curatela servem para a efetiva proteção de pessoas componentes de determinados núcleos familiares e que, por algum motivo específico, reclamam uma atenção diferenciada e especial, como as crianças e adolescentes órfãos ou incapazes civilmente, absoluta ou relativamente (CC, art. 3º e 4º).

Tais pessoas precisam encontrar amparo e apoio, prioritariamente, em seus familiares mais próximos, a quem caberá velar pela dignidade humana e preservação de seus interesses, pessoais e patrimoniais.

<sup>2</sup> RODRIGUES, silvio. Direito civil: Direito de Família, São Paulo: Saraiva, 1972, vl.s 2.

<sup>3</sup> ABREU, Célia Barsosa. Curatela e Interdição Civil, cit., pp.223-224.

Aliás, a importância dessa proteção decorre da tutela e curatela é tanta que a Emenda Constitucional 64/10, expressamente, incluiu como direito social a proteção à infância e aos desamparados, conferindo uma nova redação ao artigo 6º do texto Magno:

Art. 6º “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

## 6 INTERDIÇÃO – CURATELA E TUTELA

A Tutela e a Curatela são dois institutos previstos no Código Civil Brasileiro e que não são sinônimos, apesar de haver pontos de convergência entre eles. Cada instituto foi criado com um fim específico e cada um possui peculiaridades próprias que os diferenciam. Em virtude disso, torna-se importante o conhecimento do tema, principalmente para aqueles que são tutores ou curadores.

A Tutela visa a integral proteção da criação ou do adolescente, estando em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente e com a Constituição Brasileira. Tem como objetivo a integral assistência dos menores que estejam sem a autoridade parental. Ocorre nos casos em que os pais daqueles estejam falecidos, ausentes ou foram destituídos do poder familiar. Assim, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente, a Tutela é uma das formas de colocação infantojuvenil em família substituta.

Nos casos mencionados, é nomeado tutor que passa a ser o responsável pelo menor, devendo dirigir sua educação, defendê-lo, prestar-lhe alimentos, bem como gerir seus bens. O tutor é figura extremamente importante em virtude do papel que desempenha na Tutela e na responsabilidade de seu encargo. Em virtude disso, o Código Civil, no seu artigo 1.735 enumera as pessoas que estão impedidas de exercer tão relevante função e no seu artigo 1.736 elenca as pessoas que, em decorrência de alguma característica pessoal

que impeça o exercício pleno do múnus, podem se recusar a exercê-lo.

O tutor pode ser remunerado pelo encargo exercido e deve prestar contas a cada dois anos ou quando deixar a Tutela. Nos casos de menores com patrimônio considerável, o tutor, para exercer a Tutela, pode ser obrigado, pelo juiz, a prestar caução.

A Tutela se extingue com o alcance da maioridade ou emancipação do tutelado e quando este é adotado.

Já a Curatela consiste no encargo de se cuidar de uma pessoa maior de idade que não pode gerir seus bens em virtude de uma incapacidade. Esta pessoa incapaz deve ser interditada, ou seja, através de um processo judicial é averiguada a sua incapacidade e a impossibilidade desta pessoa praticar, autonomamente, os atos da vida civil (vender ou comprar um bem, firmar contratos, etc.) Assim, a Curatela visa a proteção patrimonial dos indivíduos que sofrem de incapacidade mental que os impossibilite de praticar os atos da vida civil, dos ébrios habituais e dos usuários de drogas. O único caso de Curatela para menor de idade ocorre quando este tiver entre dezesseis e dezoito anos e sofrer de alguma patologia psíquica, devendo, como nos demais casos, ser interditado e nomeado curador para lhe assistir.

As obrigações relacionadas ao tutor também são aplicadas ao curador, sendo este encargo da mesma importância do anteriormente mencionado, devendo ser exercido por pessoa idônea.

Neste diapasão, de uma forma bem simples e direta, podemos afirmar que a diferença existente entre os institutos é que a Tutela visa a proteção do patrimônio e de todos os aspectos da vida de uma criança ou adolescente, e a Curatela visa a proteção do patrimônio de uma pessoa maior de idade, mas que não possui discernimento para a prática dos diversos atos da vida cotidiana.

Devido à grande responsabilidade que se atribui ao curador e tutor estes devem estar atentos aos seus deveres, principalmente com relação à prestação de contas, posto que esta é levada à análise

do Ministério Público e do juiz que as julga corretas ou não.

Paulo Lobo destaca que “o fundamento comum da tutela e da curatela é o dever de solidariedade que se atribui ao Estado, à sociedade e aos parentes. Ao Estado, para que regule as respectivas garantias e assegure a prestação jurisdicional. À sociedade, pois qualquer pessoa que preencha os requisitos legais poderá ser investida pelo judiciário desse múnus. Aos parentes, porque são os primeiros a serem convocados, salvo se legalmente dispensados”<sup>4</sup>.

## 7 NATUREZA DO PROCEDIMENTO

A ação de interdição está contemplada no Código Processo Civil entre os procedimentos especiais e jurisdição voluntária, estando o seu rito regulado pelos artigos 1.177 a 1.186.

### 7.1 Competência

A competência para julgamento das ações de interdição, no plano material, é atribuída aos Juízos de Direito das Varas da Família e das Sucessões (art. 92, II do CPC), e na falta deste pela Varas Cíveis.

Em relação ao foro competente para o julgamento das ações de interdição, embora o Código de Processo Civil não tenha tratado expressamente dessa questão, entendo que por se tratar de medida de amparo individual e efeito social, é do foro do domicílio do interditando (art. 94 do CPC).

### 7.2 Legitimados passivos

O Código Civil enumera as pessoas sujeitas ao processo de interdição e, por conseguinte, à curatela. Vejamos:

Art. 1.767. Estão sujeitos a curatela:

- I. Aqueles que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para os atos da vida civil;
- II. Aqueles que, por outra causa duradoura, não puderem exprimir a sua vontade;
- III. Os deficientes mentais, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos;
- IV. Os excepcionais sem completo desenvolvimento mental;
- V. Os pródigos.

### 7.3 Legitimados ativos

Os Códigos civil (art. 1.768) e de Processo Civil (art. 1.177) conferem legitimidade para o ajuizamento da ação de interdição ao pai, mãe, tutor, cônjuge ou algum parente próximo, bem como ao Ministério Público.

Interrogatório: principal e obrigatória ferramenta de convencimento do Juízo.

O interrogatório é ato processual solene pelo qual o juiz, tendo diante de si o interditando, investigará minuciosamente acerca de sua vida, negócios, bens e do mais que lhe parecer necessário (CPC, art. 1.181).

Trata-se do principal ato a ser praticado no processo de interdição.

## 8 A PROVA PERICIAL

A interdição de uma pessoa para atos da vida civil é uma medida grave, que deve se cercar de todas as cautelas, devendo vir escorada num juízo pleno de certeza e segurança, sob pena de se retirar aquilo que há de mais valioso na vida de cada um, e de transformar um ser humano, que deveria ser livre, em um prisioneiro da sua própria vida. Por tudo isso, decretar a interdição de alguém requer certeza absoluta de que essa pessoa esteja efetivamente incapacitada para os atos da vida civil. Contudo, a infinita diversidade de casos que a vida apresenta, por vezes, permite que essa absoluta certeza da incapacidade de uma pessoa possa

<sup>4</sup> LÔBO, Paulo, Famílias, SÃO Paulo: Saraiva, 2008.

ser alcançada sem a perícia médica. Caso em que o contato pessoal entre o juiz e a interditando não deixa dúvida de que ela realmente está incapacitada para prática dos atos da vida civil. Consequentemente, o atestado médico, corroborado pela impressão pessoal do magistrado, fornece prova segura e suficiente da incapacidade, sem perder de vista que o juiz “*não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos*” (artigo 436 do Código de Processo Civil).

A realização de perícia médica em processo de interdição é exigência legal, obrigatória e não facultativa, devendo o perito apresentar laudo médico-legal completo e circunstanciado do estado do interditando para possibilitar eventual interdição. Art. 1.183 do CPC. O laudo pericial não pode ser substituído por simples atestado médico, sob pena de nulidade do feito por ausência de ato essencial.

Com efeito, em comentário ao art. 1.183 do Código de Processo Civil, prelecionam Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery que: “*A lei exige a realização de perícia médica em processo de interdição, sob pena de nulidade. A tarefa do perito consiste em apresentar laudo completo e circunstanciado da situação físico-psíquica do interditando, sob pena de o processo ser anulado. O laudo não pode se circunscrever a mero atestado médico em que se indique por código a doença do suplicado*”<sup>5</sup>.

Em acórdão do Tribunal de Justiça de São Paulo, o eminente Des. Renan Lotufo, proclama:

O art. 1.183 do CPC, de forma cogente, determina que competirá ao Juiz, no processo de interdição, nomear perito para proceder ao exame do interditando. Trata-se, à evidência, de uma obrigatoriedade a realização de perícia médica, e não mera faculdade.

O legislador com acerto tratou de exigir o exame pericial, para a segurança das decisões judiciais, que não devem ser proferidas sem um parecer médico, se possível de confiança do Juízo”. Continua o autor: “*Admitir-se a interdição de uma pessoa por mera*

*constatação de fato, no interrogatório, de que apresenta sintomas de incapacidade mental é abrir-se um precedente muito perigoso. Ora, com todo o respeito que tenho pelo ilustre Magistrado sentenciante, a medicina é um campo estranho às atividades puramente jurídicas. Sempre que estivermos diante de uma questão que exija conhecimento próprio de medicina, mister valermos do trabalho técnico de um profissional habilitado. E mais, que seja da confiança do Julgador*”.

Assim, não pode o juiz decidir o processo de interdição, com dispensa da perícia médica, sob pena de nulidade. Dessa forma, o recurso de apelação contra a sentença deve ser recebido em ambos os efeitos, justamente para evitar dano irreparável ao interditando, haja vista que sua alienação mental foi declarada apenas por mera constatação fática (uma vez que para isso deve haver prova robusta a respeito da incapacidade do interditando).

## 9 SENTENÇA

(Orlando Gomes, Direito de Família) A sentença poderá concluir pela incapacidade permanente e absoluta ou relativa e temporária. Na primeira hipótese, o Juiz deferirá a curatela plena; na segunda, a limitada. Outrossim, serão impostas ou dispensadas as eventuais especializações da hipoteca legal e prestação de contas por parte do curador, agora nomeado e compromissado em caráter definitivo.

A sentença, que terá natureza declaratória e não fará coisa julgada formal ou material, produzirá efeitos desde logo, embora sujeita à apelação, não retroagindo no tempo para restabelecer eventual ato praticado pelo interditado.

“ (...) a sentença de interdição, em nosso direito, é declaratória e não constitutiva. O julgado não cria o estado de incapacidade.”

(Caio Mário da Silva Pereira, *Instituições de Direito Civil*, vol. 5, p 267).

<sup>5</sup> Código de Processo Civil comentado. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 1256.

“Na jurisdição voluntária não há coisa julgada, formal ou material, não estando obstaculado o refazimento de algum ato, se levado à ciência do Magistrado”

(TJSP – AP nº 196.645-1, Rel. Des. Jorge Almeida; j. 23/11/1993).

“Os atos praticados pelo interdito são ex tunc. Para os atos praticados anteriormente à sentença, deve ser proposta ação de nulidade.”

(Silvio de Salvo Venosa, *Direito civil: Direito de Família*, São Paulo, Atlas, 2001, p. 357).

Para Walter Ceneviva. Lei dos registros públicos comentado. 14. Ed. São Paulo: Saraiva, 2001. P. 183-184. “A sentença tem força constitutiva, mas depende, no caso de interdição, de publicidade ativa consistente na sua inscrição e divulgação em edital, como complementos impostos pela lei.

A inscrição no registro de pessoas naturais e a publicação editalícia são indispensáveis para assegurar eficácia *erga omnes* à sentença. O registro, porém, tem efeito imediato, mandamental da sentença”.

A obrigatoriedade no registro está prevista no artigo 1.184 do CPC e no art. 92 da Lei nº 6.015 de 31/12/73 de Registro Públicos.

### **Os efeitos do recurso de apelação na curatela dos interditos:**

A doutrina considera dois efeitos dos recursos: o devolutivo e o suspensivo. O efeito devolutivo é “manifestação do princípio dispositivo, e não mera técnica do processo, princípio esse fundamental do direito processual civil brasileiro. O juízo destinatário do recurso somente poderá julgar o que o recorrente tiver requerido nas suas razões de recurso, encerradas com o pedido de nova decisão. É esse pedido de nova decisão que fixa os limites e o âmbito de devolutividade de todo e qualquer recurso (*tantum devolutum quantum appellatum*). O efeito suspensivo é uma qualidade do recurso que adia a produção dos efeitos da decisão impugnada assim que interposto o recurso, qualidade essa que perdura até que

transite em julgado a decisão sobre o recurso. Pelo efeito suspensivo, a execução do comando emergente da decisão impugnada não pode ser efetivada até que seja julgado o recurso”<sup>6</sup>

O recurso de apelação, em regra, é recebido no duplo efeito, ou seja, no suspensivo e no devolutivo. Será, no entanto, recebido apenas no efeito devolutivo quando a lei dispuser em sentido contrário, como acontece na hipótese da interdição, na qual a sentença produzirá efeitos desde logo (1ª parte, art. 1.184 do CPC), mesmo sujeita à apelação.

Contudo, numa interdição extensiva ao art. 558, caput e parágrafo único do CPC, tanto o juiz de primeiro grau, quanto o relator podem conferir excepcionalmente o efeito suspensivo ao recurso de apelação e não apenas nos casos do art. 520, mas em “*todos os casos em que o sistema processual civil preveja para esse recurso o efeito apenas devolutivo*” como, ocorre, no caso da interdição.

Poderá, todavia, ser recebido no duplo efeito (devolutivo e suspensivo) toda vez que a decisão causar lesão grave e de difícil reparação ao interdito, por exemplo, quando existir conflito de interesse entre o curador e o curatelado (interditando); ou quando o juiz declarar na sentença a alienação mental do interdito, apenas por mera constatação fática, ignorando a indispensável e imprescindível perícia médica, como se dá no processo de interdição.

Em princípio, o recurso de apelação contra a sentença de interdição será recebido apenas no efeito devolutivo (1ª parte do art. 1.184 do CPC).

Poderá, todavia, ser recebido no duplo efeito (devolutivo e suspensivo) toda vez que a decisão causar lesão grave e de difícil reparação ao interdito, por exemplo, quando existir conflito de interesse entre o curador e o curatelado (interditando); ou quando o juiz declarar na sentença a alienação mental do interdito apenas por mera constatação fática, ignorando a indispensável e imprescindível perícia médica, como se dá no processo de interdição.

<sup>6</sup> JUNIOR, Nelson Nerry. Princípios Fundamentais, cit., p. 368 e 383.

## 10 LEVANTAMENTO DA INTERDIÇÃO

Há que se esclarecer que o pedido de interdição poderá ser extinto, determinando-se o fim da curatela, quando se estabelecer a extinção da causa que originou o pedido de interdição, ou seja, o retorno da capacidade do curatelado. É o denominado Levantamento da Interdição.

Cessando-se a causa que a determinou, finda está à interdição, nos termos do artigo 1.186 do CPC.

## 11 A CURATELA DOS PRÓDIGOS

No antigo Direito francês, o pródigo era tido como doente mental, sendo por consequência, interdito absolutamente.

No período da Revolução Francesa, contudo, iniciou-se um pensamento liberal e a exigência por parte dos intelectuais, pela exclusão do instituto, tendo em vista, que violava os direitos individuais do ser humano. No entanto, o Conselho de Estado francês, decidiu criar um instituto chamado *conseil judiciaire* que nomearia uma pessoa para administrar o patrimônio do pródigo, pois ele seria interdito de forma relativa, apenas com restrições quanto aos seus bens.

No Brasil o instituto em tela chegou por meio das Ordenações Filipinas.

Nos trabalhos preparatórios do Código Civil de 1916, ocorreram divergências quanto à permanência ou à supressão da prodigalidade, haja vista, não ser instituto com contornos bem traçados, dando margem a vários posicionamentos divergentes, inclusive quanto à interdição cabível, se relativa ou absoluta. Com isso, trazendo ainda mais polêmica e torno do assunto.

Clóvis Beviláqua e João Baptista Villela despenderam esforços legiferantes para excluir a interdição por prodigalidade dos casos sujeitos à curatela no

Código Civil de 1916, todavia, seus esforços não foram suficientes para tal feito.

Com a edição da Constituição Federal de 1988, o instituto, que possuía diversas falhas, foi modificado nos seus pontos mais deficientes. Estabelecendo direitos iguais, por parte dos filhos legítimos e ilegítimos, no que diz respeito ao requerimento de interdição, uma vez que, afastou a distinção outrora existente, reconhecendo os mesmos direitos para ambos.

O Código Civil de 2002, no entanto, fez “*cair por terra*” todo o anteriormente estipulado sobre a prodigalidade, voltando, não mais, o foco da interdição, à salvaguarda dos bens da família, mas sim, à proteção da pessoa de forma individual, com intuito de preservação da dignidade da pessoa humana. Inovou na possibilidade de o Ministério Público pedir a interdição do pródigo, não o deixando de lado em caso de ser solteiro ou não possuir filhos, com isso, impedindo-o de chegar à pobreza ou até mesmo sem o mínimo para uma subsistência digna. Também cabe ressaltar a preocupação quanto ao fato, de que, se o indivíduo dissipar todo seu patrimônio e chegar à misserabilidade, futuramente possa tornar-se encargo do Estado. m torno do assunto.

De acordo com definição de Clóvis Beviláqua, pródigo é: “*aquele que desordenadamente gasta e destrói a sua fazenda, reduzindo-se à miséria por sua culpa.*”<sup>7</sup>

Aristóteles em sua obra “*Ética a Nicômacos*” define a prodigalidade:

“*Em relação ao dinheiro que se dá e recebe, o meio termo é a liberalidade, e o excesso e a falta são respectivamente a prodigalidade e a avareza. Nestas ações as pessoas se excedem ou são deficientes de maneiras opostas; o pródigo se excede em gastos e é deficiente em relação aos ganhos, enquanto o avarento se excede em ganhar e é deficiente em relação aos gastos (...)*”<sup>8</sup>

7 BEVILÁQUA, Clóvis. Teoria Geral do Direito Civil. Campinas: Red Livros, 2001, p. 111.

8 ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. 3ª ed. Tradução Mário da Gama Kury. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001, p. 1107.

O prodigo, conforme o entendimento da legislação brasileira, é a pessoa que, desordenadamente, gasta os seus haveres, dilapidando o seu patrimônio, de modo a comprometer a sua subsistência. Com o fito de justificar a incapacidade do pródigo, reconhecida pela lei, a doutrina vem afirmando que a prodigalidade constitui “*um desvio comportamental que, refletindo-se no patrimônio individual, culmina por prejudicar, ainda que por via oblíqua, a tessitura familiar e social*”<sup>9</sup>. A prodigalidade, porém, é fenômeno complexo, exigindo um diálogo entre diferentes searas, como o Direito, a Psiquiatria, a Psicanálise e a Economia. É claro que a prodigalidade não pode estar ligada, tão somente, ao volume de gastos de alguém. Até porque é possível gastar muito sem prejudicar a própria sobrevivência.

Em sendo assim, com base na proteção avançada da dignidade humana (CF/88, art. 1º III), entendendo descabida a afirmação de que a prodigalidade implica em incapacidade. De qualquer maneira, mesmo com base no texto expresso de lei (CC, art. 4º), entendo que a prodigalidade não diz respeito ao interesse do núcleo familiar, mas sim da dignidade do próprio titular.

O reconhecimento da prodigalidade dependerá de sentença, proferida em ação de interdição. A legalidade para a interdição do pródigo é do seu cônjuge ou companheiro, do ascendente ou descendente, de qualquer parente e do Ministério Público.

## 12 A CURATELA ESPECIAL DO NASCITURO

O Código Civil, em seu artigo 1.779 estabeleceu uma curatela especial para o nascituro: “*dar-se-á curador ao nascituro, se o pai falecer estando grávida a mulher, e não tendo o poder familiar*”.

A legitimidade ativa para pleitear a presente curatela é do curador da mãe, na hipótese de estar ela

interditada, de qualquer interessado e do Ministério Público. Também seria possível imaginar a legitimidade da própria genitora quando não estiver interditada. Mas, a hipótese é bastante remota.

Cuida-se de uma curatela temporária, somente perdurando até a data do nascimento com vida do infante, tal como ocorre com a posse em nome do nascituro. Após o nascimento com vida, será caso de nomeação de tutor, se for o caso.

Apesar da concepção visivelmente patrimonial do citado dispositivo legal, é mister propugnar por uma interpretação civil-constitucional, afirmando que a principal obrigação imposta ao curador do nascituro é garantir o seu nascimento com vida e a sua saúde integral<sup>10</sup>.

## 13 A INTERDIÇÃO DOS VICIADOS EM TÓXICOS

O Código Civil de 1916 não contemplava, dentre as hipóteses de incapacidade civil relativa ou absoluta, os indivíduos dependentes de substância químicas.

A questão do toxicômano veio a ser tratada no Decreto-lei 891 de 1938, em que se abordaram os aspectos relativos ao tratamento, internação, com a aplicação da curatela plena ou parcial.

Aquele decreto-lei definia as substâncias entorpecentes, e em seu Capítulo III dedicou-se a regulamentar a interdição e a interdição civil.

Assim, a interdição se daria de forma facultativa ou obrigatória, por prazo determinado ou indeterminado, de acordo com a gravidade da intoxicação sofrida pelo indivíduo e critérios estabelecidos na norma.

A interdição parcial, indicava no texto legal como limitada, equiparava o indivíduo aos relativamente capazes; a interdição plena, por seu turno, o equiparava ao absolutamente incapaz.

9 GACLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo, cf. novo Curso de Direito Civil, cit., p.98.

10 ASSUNÇÃO, Alexandre Guedes Alcoforado, cf. Novo Código Civil Comentado, cit., p. 1591.

## 14 A INTERDIÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Terminologia – ao longo do século XX variou, sendo que a partir da Constituição Federal de 1988 foi adotada a expressão “*pessoa portadora de deficiência*”, que tampouco é técnica. Atualmente e a partir da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

Dessa acima citada Convenção (CDPD da ONU) mas que aqui no Brasil tem o status de Emenda Constitucional, emerge o conceito: “*PESSOAS COM DEFICIÊNCIA são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas*”.

Não obstante a nomenclatura, até 2001, o foco eram fatores preponderantemente biológicos e médicos, que partiam da análise do que se tem por “*normalidade*”, para a definição de “*deficiência*”. Tal perspectiva está presente na Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens – “*International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps*” – ICIDH), publicada em 1976, pela Organização Mundial de Saúde. Temos que considerar que não só os aspectos biomédicos importam, mas principalmente os aspectos sociológicos dessa questão, dessa experiência que tem que ser compartilhada, sendo que, nesse sentido, começa a existir certo avanço, ainda que insuficiente.

A ação de interdição está *contemplada* no Código de processo Civil entre os procedimentos especiais de jurisdição voluntária, estando o seu rito regulado pelos artigos 1.177 a 1.186.

Em todas as hipóteses de interdição, entretanto, apesar da feição voluntária que lhe é atribuída, sempre existirá a possibilidade que lhe é atribuída, sempre existirá a possibilidade da instauração de

litígio como forma de consagrar eventuais direitos daquele que se pretende interditar.

A convenção sobre os Direitos da pessoa com Deficiência impõe que se tomem novos rumos para prevenir os abusos e assegurar o pleno exercício da capacidade legal respeitando os direitos, a vontade e as preferências da pessoa com deficiência intelectual, sem conflito de interesses, por tempo mais curto possível e com previsão de revisão periódica.

Visando a proteger o patrimônio e o exercício dos demais direitos civis da pessoa com deficiência intelectual, sugere-se que a interdição seja parcial.

Dentro deste tópico temos no artigo 1.780 a previsão da curatela do enfermo e do portador de deficiência física. Cuida-se de uma curatela específica e de menor extensão, não destinada a um incapaz, mas a alguém com dificuldade locomotora, por conta de uma enfermidade ou deficiência física (como a cegueira ou a obesidade mórbida), atendendo ao seu próprio pedido. Com a curatela, nomeia-se alguém para administrar situações patrimoniais específicas de alguém que possui dificuldade de locomoção, mas que está no pleno gozo de suas faculdades mentais. Modifica-se, assim, a tradicional feição da curatela como instituto voltado às pessoas com deficiência psíquica.

E é com base no direito à igualdade jurídica (em especial no que tange à igualdade de exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente reconhecidos ao ser humano), que LUCIANA BARBOSA MUSSE sustenta que a igualdade constitucional assegura “*o gozo das mesmas oportunidades concedidas aos “normais” pelas pessoas com transtorno mental, em relação a qualquer dos direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988, sejam eles individuais - vida, honra, imagem, privacidade, liberdade, propriedade – ou sociais – educação, trabalho, saúde, transporte, aposentadoria, moradia, lazer*”<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> MUSSE, Luciana Barbosa, cf. Novos sujeitos de direito, cit., p. 76

## 15 DIREITO DO TRABALHO

Sem considerar a medida burocrática que este fato representa, será que ao julgador ou membro do Ministério Público é conferido o poder de dizer se nossos filhos deficientes intelectuais podem ou não trabalhar?

Entendemos ser o trabalho o principal meio de inclusão social das pessoas portadora de deficiência.

O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência é garantido mesmo nas situações em que a interdição se faz necessária, sendo que, a Convenção Internacional para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Pessoa Portadora de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, é expressa no sentido de que nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para seu bem-estar, esta não constituirá discriminação (art. I, 2, alínea b, parte final).

## 16 DIREITOS POLÍTICOS

Todos os indivíduos afetados pela curatela estão sujeitos à suspensão ou à perda da aptidão para o processo eleitoral (art. 15, II, da CF). Ao relativamente incapaz (interdição parcial), desde que não lhe seja restringido expressamente na sentença de interdição, o direito ao voto continua absolutamente preservado (art. 14, II, c, da CF.)

A incapacidade civil que é tratada aqui é superveniente, ou seja, é um dos efeitos secundários da sentença judicial que decreta a interdição, a qual gera a suspensão dos direitos políticos.

Para isso basta a decretação da interdição do incapaz, nos termos dos arts. 446 e 462 do Código Civil, nas hipóteses do art. 5º do referido diploma legal, para que decorra, como efeito secundário e específico da sentença judicial, a suspensão dos direitos políticos, enquanto durarem os efeitos da interdição.

O legislador tratou apenas como suspensão por motivo de incapacidade civil, pois desta forma

se o indivíduo que recuperar seu estado normal, ou seja, capacidade civil poderá ter seus direitos políticos novamente.

## 17 CASAMENTO

Se ambos o nubente tem discernimento para os atos da vida civil, dentre eles o do casamento, e conseguem livremente expressar suas vontades, mesmo estando interdidas parcialmente, podem sim se casar.

Lembre-se que o curador poderá auxiliar, esclarecendo sobre as obrigações que se contrai com a vida em comum, nunca decidir pela pessoa. Isso porque, o curador só tem a atribuição de zelar pela questão patrimonial da pessoa interdita parcialmente.

Existe uma forte tendência na doutrina de não aceitar o argumento que bastaria o comparecimento do curador para a atribuição de eficácia ao ato praticado, ao fundamento de que *“a lei não se poderia referir ao curador de alienado, de nascituro, de ausente ou surdo-mudo, que não possa manifestar a sua vontade, porque estes de todo não podem casar”*.

## 18 CONCLUSÃO

Nosso papel, portanto, diante dessa questão cada vez mais debatida por quantos lidam com a causa da deficiência, é capacitar as famílias para os objetivos precípuos desse instituto que, embora deva ser visto com reserva, moderação e não como regra geral, necessita ser desmistificado e, quando utilizado, interpretado sempre à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

No que tange a interdição da pessoa portadora de deficiência o novo Código Civil, ainda que padeça de algumas falhas técnicas quanto ao tema e também de maiores perspectivas inclusivas, representou um avanço no que refere ao tratamento destas pessoas, sobretudo ampliando as hipóteses de decretação de interdição parcial.

Enfim, é a necessidade premente de dedicar-se proteção jurídica à pessoa humana sob a perspectiva do que ela é, e não pela ótica do que ela tem.

Com isso, é preciso um compromisso do jurista do novo tempo com o instituto da interdição, de modo a compreendê-lo como um instituto de proteção da pessoa incapacitada, promocional de sua dignidade. Não se pode pensar que a simples decretação da interdição, por si só, já é suficiente para proteger o incapaz. Ao revés, deve o juiz reconhecer a possibilidade do exercício de determinadas situações, fundamentalmente existenciais, pelo incapaz, garantido os seus direitos e a sua cidadania.

Para que se chegue ao real objetivo buscado, é necessário que todas as fases sejam cumpridas, de acordo com o que é apresentado na legislação, de modo que seja escolhido um indivíduo idôneo para que ocupe o cargo de gestor dos bens do interditando e, ainda, sem prejudicar o curatelado.

Da mesma forma, através dos exames médicos-periciais, obter a verdade sobre a real necessidade da interdição e seus respectivos graus de intensidade.

**NOTA:**

**Atente-se ao fato de que toda medida de natureza judicial apta a restringir direitos das pessoas, tal como ocorre com a interdição, deve ser vista com reserva, como medida excepcional, nunca como regra.**

**REFERÊNCIAS**

ABREU, Célia Barsosa. **Curatela e Interdição Civil**, Rio de Janeiro: Lumen Juirs, 2009.

ASSUNÇÃO, Alexandre Guedes Alcoforado, In FIUZA, Ricardo (coord.) **Novo Código Civil Comentado**, São Paulo: Saraiva, 2003.

Bonfante, Pietro. **Instituciones de derecho romano**. 3. Ed. Madri: Reus, 1965. P. 231

**Código de Processo Civil comentado**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 1256.

GACLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo, cf. **Novo Curso de Direito Civil**, São Paulo: Saraiva, 2002, vol., I

JUNIOR, Nelson Nery. **Princípios fundamentais**, cit., p. 368 e 383

LÔBO, Paulo, **Famílias**, SÃO Paulo: Saraiva, 2008.

MUSSE, Luciana Barbosa, **Novos sujeitos de direito: as pessoas com transtorno mental na visão Bioética e do Biodireito**, Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2008.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil: Direito de Família**, São Paulo: Saraiva, 1972, vl. s 2 RT 785/227.

VIEIRA, Patrícia Ruy. - **A interdição civil no direito brasileiro**. Revista dos Tribunais. São Paulo. v.93. n.826. p.93-116. ago. 2004. Biblioteca(s): DPC; BC (SC). **Assunto: Interdição de Direito; Capacidade Jurídica**. Idioma: POR.

RODRIGUES, Júlio Cesar Souza. - **A sentença de interdição e os efeitos do recurso de apelação**. Revista de Processo. São Paulo. v.30. n.130. p.39-48. dez. 2005. Biblioteca(s): DPC. **Assunto: Apelação (Processo Civil); Sentença de Interdição**. Idioma: POR.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. - **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência e os efeitos da interdição**. LTr: revista legislação do trabalho. São Paulo. v.71. n.10. p.1228-34. out. 2007. Biblioteca(s): DTB. **Assunto: Direito ao Trabalho; Deficiente; Trabalho de Deficiente; Direito do Trabalho**. Idioma: POR.

YOSHIKAWA, Eduardo Henrique de Oliveira. - **Aspectos da ação de interdição**. Revista Dialética de

**Direito Processual.** São Paulo. n.62. p.15-28. maio. 2008. Biblioteca(s): DPC. **Assunto: Curatela; Ação de Interdição; Valor da Causa.** Idioma: POR.

MIZIARA, Daniel Souza Campos. - **Interdição judicial da pessoa com deficiência intelectual.** Revista do Advogado. São Paulo. v.27. n.95. p.21-33. dez. 2007. Biblioteca(s): BC (L4-13). **Assunto: Pessoa Portadora de Deficiência; Deficiência Intelectual; Doença Mental.** Idioma: POR.