

EMPREGADOS DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Alcir Rodrigues Ferreira ¹

Iris Barbosa Goulart²

Este artigo é fruto a dissertação que teve por objetivo investigar as relações entre a organização do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores em escritórios de contabilidade de Belo Horizonte, apresentada à Faculdade de Pedro Leopoldo/MG, como requisito para obtenção do título de mestre em agosto de 2011. A fundamentação teórica utilizada foi a psicodinâmica do trabalho, ramo do conhecimento que tem como principal representante Cristophe Dejours, iniciador dos estudos na França e que parte do pressuposto que as condições de trabalho aliadas à estrutura psicológica do trabalhador são determinantes do adoecimento psíquico. O tema prazer e sofrimento no trabalho é abordado no Brasil principalmente por Ana Magnólia Mendes, uma das precursoras dos estudos e responsável pela orientação de diversas pesquisas e publicações. Através da pesquisa quantitativa, balizada com o instrumento de coleta de dados o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que é a terceira versão da proposta desenvolvida e validada por Ferreira e Mendes (2006), objetivou-se principalmente em analisar os fatores determinantes de prazer e sofrimento de empregados de escritórios de contabilidade que prestam serviços a empresas na capital mineira, sendo os resultados colhidos submetidos à análise estatística e interpretados à luz da teoria sobre prazer e sofrimento no trabalho.

ESCRITORIO DE CONTABILIDADE

As empresas, independente do seu porte necessitam legalmente de ter uma pessoa física ou jurídica habilitada junto ao Conselho Regional de Contabilidade - CRC, responsável pela sua escrituração contábil, que além de fornecer

¹ Graduado em Contabilidade, Mestre em Administração pela FPL e professor

² Psicóloga e pedagoga, Mestre em educação e Doutora em Psicologia

informações aos diversos órgãos municipais, estaduais e federais, elabora os relatórios contábeis. Segundo Ludícibus (1987), durante anos a contabilidade serviu apenas como um sistema de informações tributárias, e atualmente ela passa a ser vista também como um instrumento gerencial, fornecendo informações necessárias para tomadas de decisões, e para o processo de gestão, planejamento, execução e controle.

É comum e muitas dessas empresas terceirizarem este trabalho, e preferem deixar para os escritórios de contabilidade a responsabilidade da chamada “escrita contábil”.

Para explicar o conceito de escritório de contabilidade, Figueiredo e Fabri (2000, p. 44) ensinam que a Organizações de Serviços Contábeis é aquela que tem como missão prestar serviço de natureza contábil. Nela concentra-se e executam-se as informações patrimoniais de pessoa física ou jurídica, sob sua responsabilidade, que exerce as diversas atividades econômicas.

Para o exercício das atividades contábeis os escritórios poderão ser estruturados na forma de Escritório Individual e em Sociedades, e terão que possuir registro junto ao CRC (Conselho Regional de Contabilidade) do estado em que estiver estabelecido. O CFC - Conselho Federal de Contabilidade através da Resolução no. 868 de 1999 em seu artigo 3º, disciplina que;

Art. 3º As organizações contábeis, constituídas sob a forma de sociedade, serão integradas por Contadores e Técnicos em Contabilidade, sendo permitida a associação com profissionais de outras profissões regulamentadas, consideradas afins, desde que as normas expedidas por essas, assegurem a reciprocidade para com os profissionais da contabilidade.

Visando a atender aos anseios das empresas, do fisco e de todos os usuários que necessitam das informações contábeis, os escritórios de contabilidade possuem departamentos específicos, que em síntese são; Departamento Pessoal,

Departamento fiscal, Departamento contábil, administração e controle de processo.

O trabalho desenvolvido nesses escritórios costuma ser exaustivo, marcado por uma série de informações e procedimentos necessários para manter a boa ordem da empresa perante os órgãos fiscais, contribuindo na desvalorização do ser humano enquanto pessoa, determinando uma mecanização dos seus comportamentos.

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

De acordo com Mendes & Morrone (2002), a Psicodinâmica do Trabalho foi iniciada por Christophe Dejours a partir dos anos 1980 na França e foi reconhecida e consolidada nos anos 1990 no Brasil. Dejours foi médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, e centrava os estudos nas organizações do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores. Desse modo, seus estudos permitiram compreender mais claramente os construtos de vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos envolvidos com o processo dinâmico do trabalho.

De acordo com Dejours (1994) o sofrimento é visto como uma espécie de drama que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das condições de saúde. Nem o sofrimento, nem as estratégias de defesa individuais e coletivas são patológicos, elas constituem numa saída para a busca da saúde. Nessa perspectiva, intervir na organização do trabalho é uma contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em algo que tem sentido, em inteligibilidade e em ação; Não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação

Mendes (2007) explica que a psicodinâmica do trabalho tem como objeto o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Neste contexto, o trabalhador, sem perceber, constrói mecanismos de defesa para se proteger do sofrimento no âmbito organizacional. Trata-se de uma auto defesa da própria existência, Assim, a relação do trabalhador e organização é foco importante para o estudo da psicodinâmica.

No vocábulo latino a palavra trabalho vem de "*tripalium*" - denominação de um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (*paliu*). Assim, originalmente, "trabalhar" significa ser torturado no *tripaliu*.

O trabalho apresenta finalidades distintas tanto financeiras como social. Tamayo (2004) acredita que o homem é um ser trabalhador, que usa o trabalho para se expressar e afirmar-se de forma psicossocial; através dele, realiza projetos e sonhos, e dessa forma contribui com a sociedade. O autor realça que o vínculo do homem com o trabalho é inevitável.

Mendes (2007) defende o trabalho como atividade ontológica e observa que ele é elemento constituinte da identidade das pessoas humanas e realça que o trabalho tem papel essencial para manutenção da saúde.

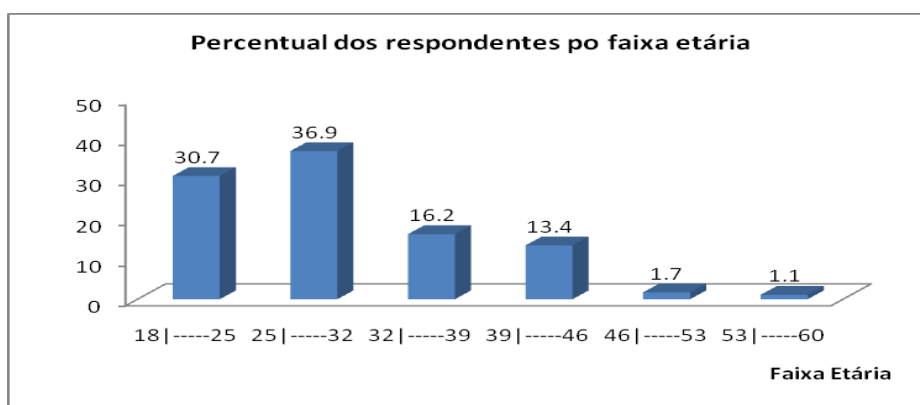
Assim, permite-se concluir que o trabalho dá sentido à vida, sendo um elemento importante para a constituição da subjetividade humana. Por outro lado, a organização do trabalho e as condições sob as quais ele é desenvolvido, podem determinar o sofrimento do trabalhador ou o prazer de realização do trabalho, ou ainda, estas duas forças podem atuar de forma concomitante, fazendo parte do cotidiano do individuo trabalhador.

Assim, a psicodinâmica do trabalho caminha para uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, sendo um modo de fazer análise crítica e reconstrução da organização do labor, que é o agente causador do sofrimento, dado o confronto do capital x trabalho.

SOBRE A PESQUISA REALIZADA

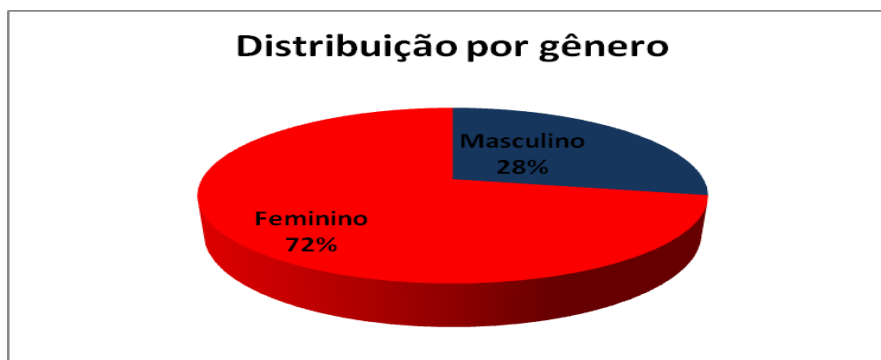
O autor da dissertação que dá origem a este artigo realizou uma pesquisa quantitativa, na qual a amostra foi constituída por empregados que lidam diretamente com as atividades inerentes a contabilidade, sejam na parte pratica, sejam na atenção a clientes. Assim, foram sujeitos da pesquisa 179 respondentes cujos questionários foram considerados válidos. As características desses sujeitos são apresentadas nos gráficos que se seguem. Verificou-se a predominância da faixa etária, entre 25 e 32 anos, representando 36,9 % dos entrevistados, sendo que abaixo desta faixa etária concentram-se 66,6% da amostra (gráfico1). O sexo feminino, apresenta-se com 72,1% dos respondentes (gráfico 2). Quanto ao nível de escolaridade, dos que atuam na área de serviços contábeis, 44,1% são formados ou estudam contabilidade,(gráfico 3). O estado civil predominante é solteiro (a), 63,1% , (gráfico 4).

Gráfico 1- Distribuição por faixa etária



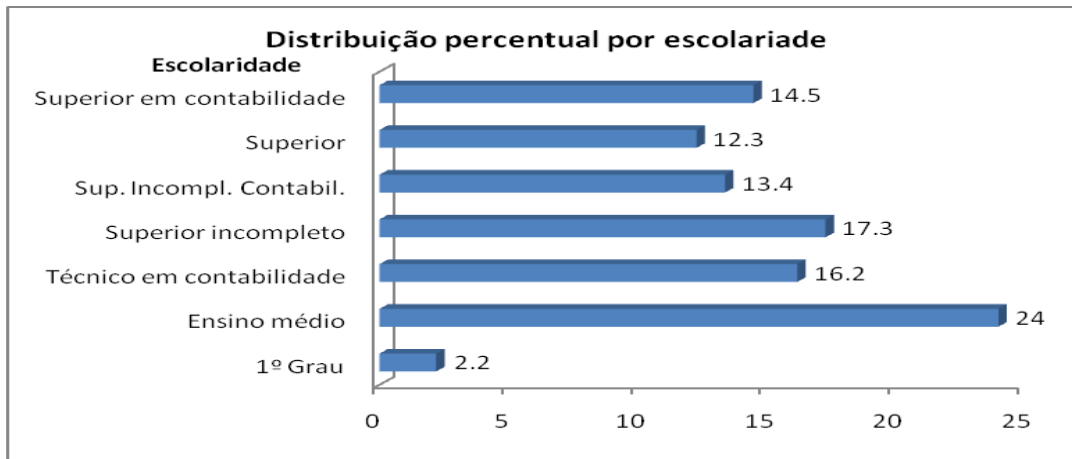
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 2- Distribuição por gênero



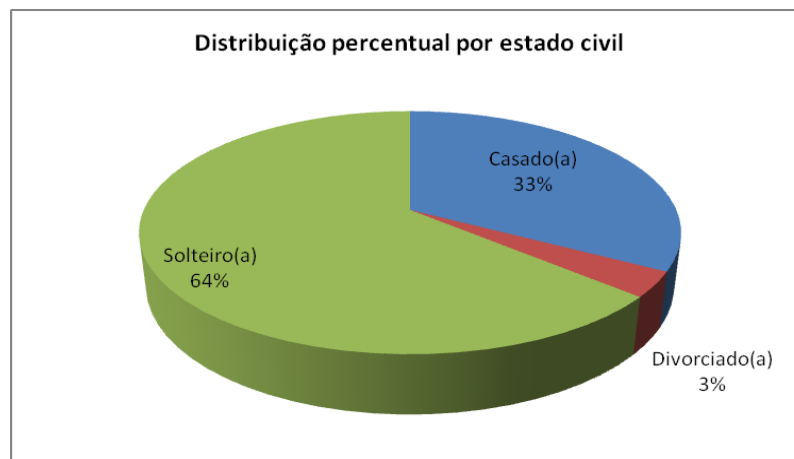
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 3 – Distribuição do percentual por escolaridade



Fonte: dados da pesquisa

Gráfico 4 – Distribuição por estado civil



Fonte: Dados da pesquisa

O instrumento de coleta de dados utilizado na presente pesquisa foi o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que é a terceira versão da proposta desenvolvida e validada por Ferreira e Mendes (2006). Segundo Mendes (2006, p114), o ITRA tem como propósito mensurar distintas e interdependentes modalidades de representação dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho. Essas representações estão feitas em quatro fases através das escalas:

Primeira, EACT - Escala Avaliação do Contexto do Trabalho que aborda três fatores:

- 1) Precariedade das condições de trabalho (falta de qualidade no ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho);
- 2) Falta de apoio nas relações sócio-profissionais (dificuldades na gestão do trabalho e na comunicação e falta de apoio profissional das chefias e colegas);
- 3) Rigidez da organização do trabalho (rigidez na divisão das tarefas, nas normas, controles e ritmos de trabalho).

Segunda, ECHT - Escala de Custo Humano do Trabalho que também aborda três fatores:

- 1) Custo emocional (dispêndio sob a forma de reações afetivas, sentimentos e estado de humor);
- 2) Custo cognitivo (dispêndio mental sob a forma de aprendizagem necessária, resolução de problemas e tomada de decisão);
- 3) Custo físico (dispêndios fisiológico e biomecânico sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego de força física).

Terceira, EIPST - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho que aborda quatro fatores:

- 1) Esgotamento emocional - Vivência de frustração, insegurança, inutilidade e desqualificação diante das expectativas de desempenho, gerando esgotamento emocional, desgaste, estresse, insatisfação, frustração, Inutilidade;
- 2) Realização profissional - Vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz gerando satisfação, prazer, motivação, orgulho, bem-estar, realização profissional, identificação com as tarefas que realiza;
- 3) Liberdade de expressão - Vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho gerando liberdade para usar o estilo pessoal, liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas, solidariedade com os colegas, confiança nos colegas, liberdade para dizer o que pensa no local de trabalho;

4) Falta de reconhecimento - Vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho gerando desvalorização, indignação, injustiça;

Por último, a quarta escala analisa os Sintomas Relacionados ao Trabalho (ESRT), com abordagem de três fatores:

- 1) Sintomas psicológicos (percepção negativa de si mesmo, da vida em geral e alterações de humor);
- 2) Sintomas sociais (isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais);
- 3) Sintomas físicos (dores no corpo e distúrbios biológicos).

ANÁLISE DESCRITIVA DOS FATORES IDENTIFICADOS

Os dados foram analisados segundo os critérios de classificação por médias de pontos conforme sugerem Ferreira e Mendes (2007, p.116);

a interpretação dos resultados deve ser feita com base nas médias gerais dos fatores e percentual de respondentes nos intervalos das médias, ou seja, o número absoluto de trabalhadores, considerando que o inventário diagnostica riscos de adoecimento e um único trabalhador com riscos de saúde deve ser cuidado, assim esta recomendação é mais qualitativa do que quantitativa.

Em função das recomendações citadas, a análise e interpretação dos resultados foram realizadas em cada escala, utilizando os critérios de classificação, propostos por Mendes e Ferreira (2007), na sua terceira versão da aplicação do ITRA.

Escala de avaliação do contexto do Trabalho – EACT

QUADRO 01 - Critérios de avaliação - Escalas negativas - EACT

Resultados médios	Classificação da avaliação
--------------------------	-----------------------------------

Abaixo de 2,29	Avaliação positiva, SATISFATÓRIO
de 2,30 a 3,69	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Acima de 3,70	Avaliação negativa, GRAVE

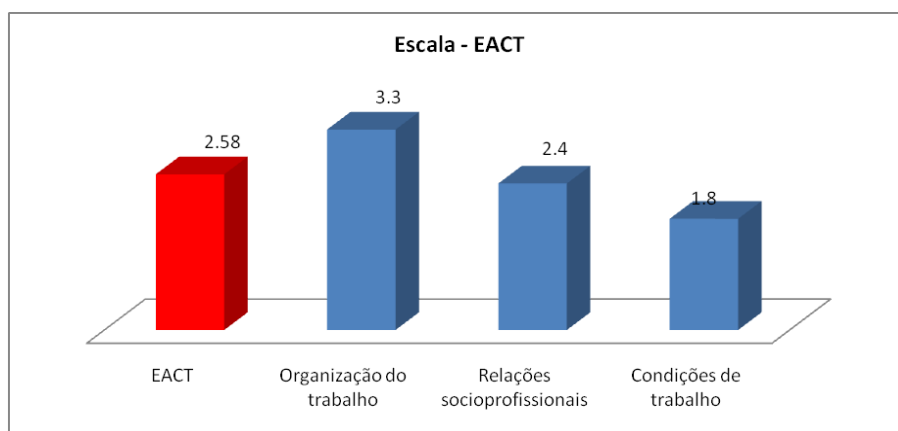
Fonte: Ferreira e Mendes (2007)

QUADRO 02 – Classificação da amostra na Escala EACT

Descrição	Classificação
EACT	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Organização do trabalho (OT)	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Relações sócio-profissionais	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Condições de trabalho (CT)	Avaliação positiva, SATISFATÓRIO

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 7 – Média dos fatores - EACT



Fonte: Dados da pesquisa

Em função dos critérios utilizados do ITRA, os escores alcançados na amostra estudada, foram classificados e sintetizados nos respectivos fatores do EACT, a exemplo, o fator Organização do trabalho obteve média de 2,58, então este fator será avaliado como um fator de avaliação mais moderada, CRÍTICO.

Escala de Avaliação do Custo Humano do Trabalho – ECHT

Esta é uma escala negativa, ou seja, quanto menor o escore atribuído, melhor é a avaliação do construto.

QUADRO 03- Critérios de avaliação - Escalas negativas - ECHT

Resultados médios	Classificação da avaliação
Abaixo de 2,29	Avaliação positiva, SATISFATÓRIO
de 2,30 a 3,69	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Acima de 3,70	Avaliação negativa, GRAVE

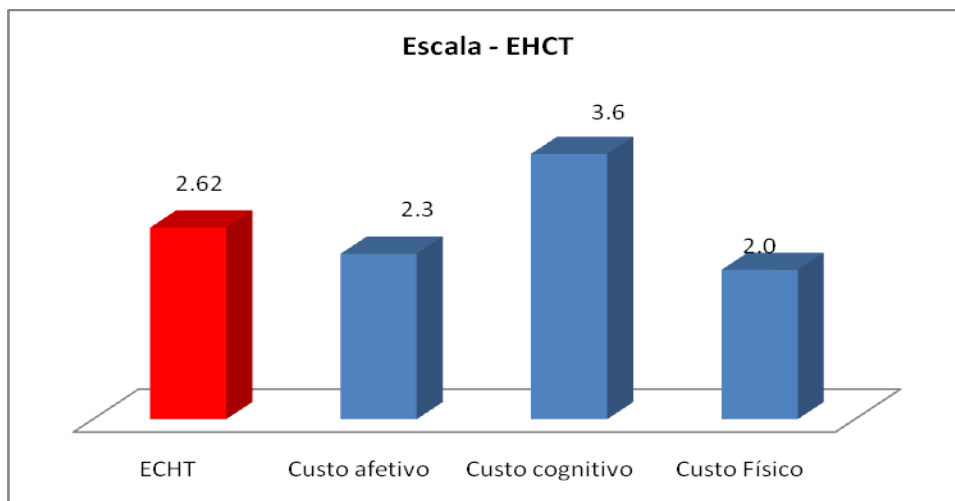
Fonte: Ferreira e Mendes (2007)

QUADRO 04 – Classificação da amostra na Escala ECHT

Descrição	Classificação
ECHT	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Custo afetivo – (CA)	Avaliação positiva, SATISFATÓRIO
Custo cognitivo – (CC)	Avaliação mais moderada, CRÍTICO
Custo físico – (CF)	Avaliação positiva, SATISFATÓRIO

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 8 - Média dos fatores – ECHT



Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se na escala Custo Humano no Trabalho uma resultante mais moderada, CRÍTICO, influenciada pelo custo cognitivo (3,6), o que traduz em uma exigência deste fator na realização das atividades profissionais.

Escala de avaliação - Prazer no trabalho – EIPST

Nesta escala, as pontuações variam de 0 a 6, diferentemente das anteriores, que tem como intervalo 1 a 5. Esta escala se subdivide em PRAZER e SOFRIMENTO, sendo positiva na escala prazer e negativa na escala sofrimento. Em síntese do construto se tem uma avaliação mais positiva SATISFATÓRIA para o construto “prazer no trabalho”.

Os fatores que compõem o construto “prazer no trabalho”, Liberdade de expressão e realização profissional, apresentaram a mesma classificação “Avaliação mais positiva, SATISFATÓRIO”.

QUADRO 05 – Critérios de avaliação - Escala positiva de sete pontos – PRAZER

Resultados médios	Classificação da avaliação
Abaixo de 2,0	Avaliação para raramente, GRAVE
de 2,1 a 3,9	Avaliação moderada, CRÍTICO
Acima de 4,0	Avaliação mais positiva, SATISFATÓRIO

Fonte: Ferreira e Mendes (2007)

QUADRO 06 – Classificação da amostra na Escala EIPST

Fatores do EIPST – Prazer	Classificação
Prazer	Avaliação mais positiva,
Liberdade de expressão - (LE)	Avaliação mais positiva,
Realização profissional – (RP)	Avaliação mais positiva,

Fonte: Dados da pesquisa

Escala de avaliação - Sofrimento no trabalho – EIPST

Neste construto, que tem uma escala negativa, observou-se na amostra um resultado predominante “Avaliação moderada, CRÍTICO”, com exceção ao fator falta de reconhecimento, que se manteve numa “avaliação menos negativa, SATISFATÓRIO”.

QUADRO 07 – Critérios de avaliação - Escala negativa de sete pontos – Sofrimento

Escores médios	Classificação da avaliação
Abaixo de 2,0	Avaliação menos negativa, SATISFATÓRIO
de 2,1 a 3,9	Avaliação moderada, CRÍTICO
Acima de 4,0	Avaliação mais negativa, GRAVE

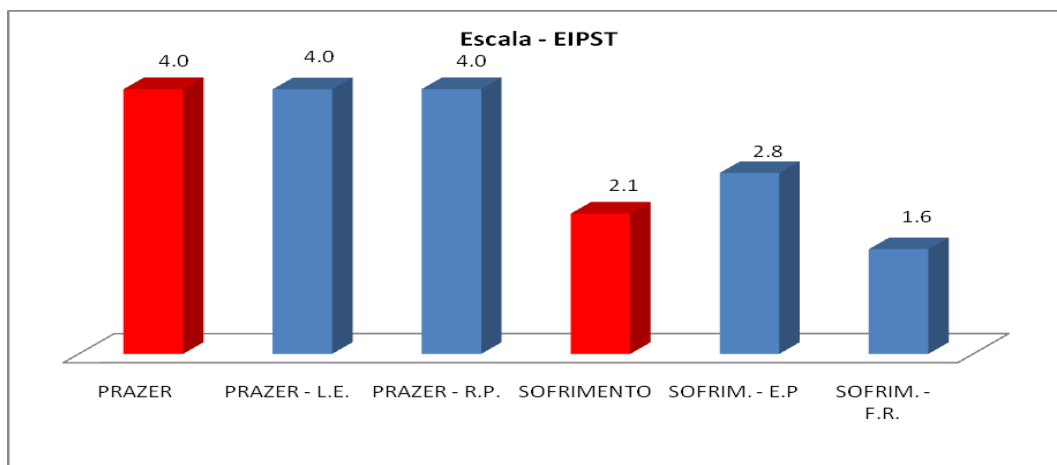
Fonte: Ferreira e Mendes (2007)

QUADRO 08 – Classificação da amostra na Escala EIPST - Sofrimento

Fatores do EIPST – Sofrimento	Classificação
SOFRIMENTO	Avaliação moderada, CRÍTICO
Esgotamento profissional (EP)	Avaliação moderada, CRÍTICO
Falta de reconhecimento (FR)	Avaliação menos negativa, SATISFATÓRIO

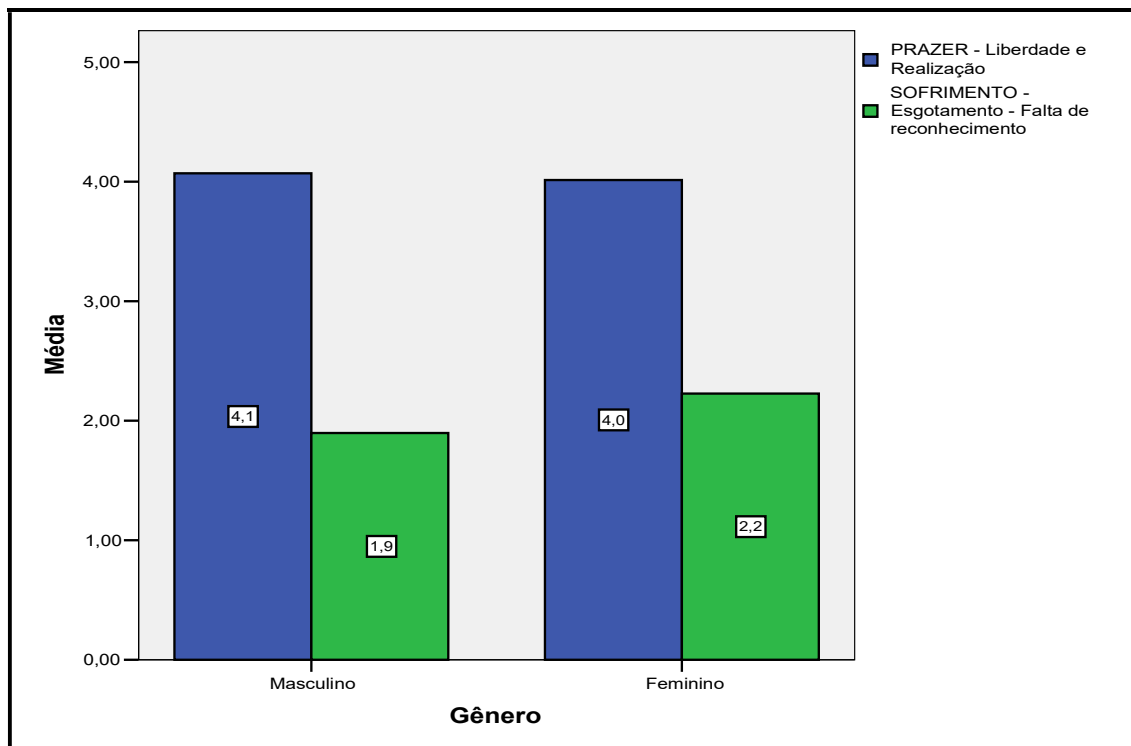
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 9 – Média dos fatores – Prazer - Sofrimento (EIPST)



Fonte: Dados da pesquisa

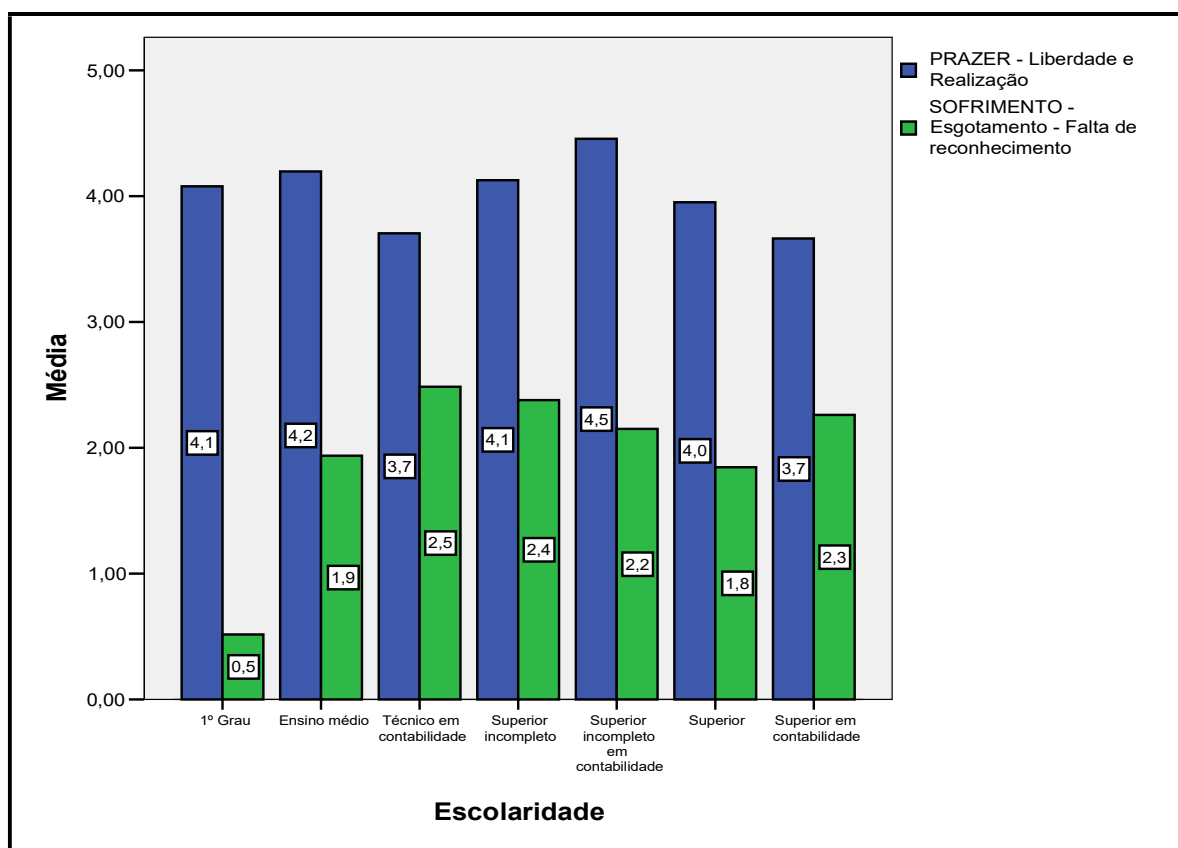
Gráfico 10 – Média dos construtos Prazer e sofrimento em função do gênero



Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico indica que as mulheres trabalhadoras em escritório de contabilidade sentem mais o efeito questão de sofrimento pela falta de reconhecimento que os homens.

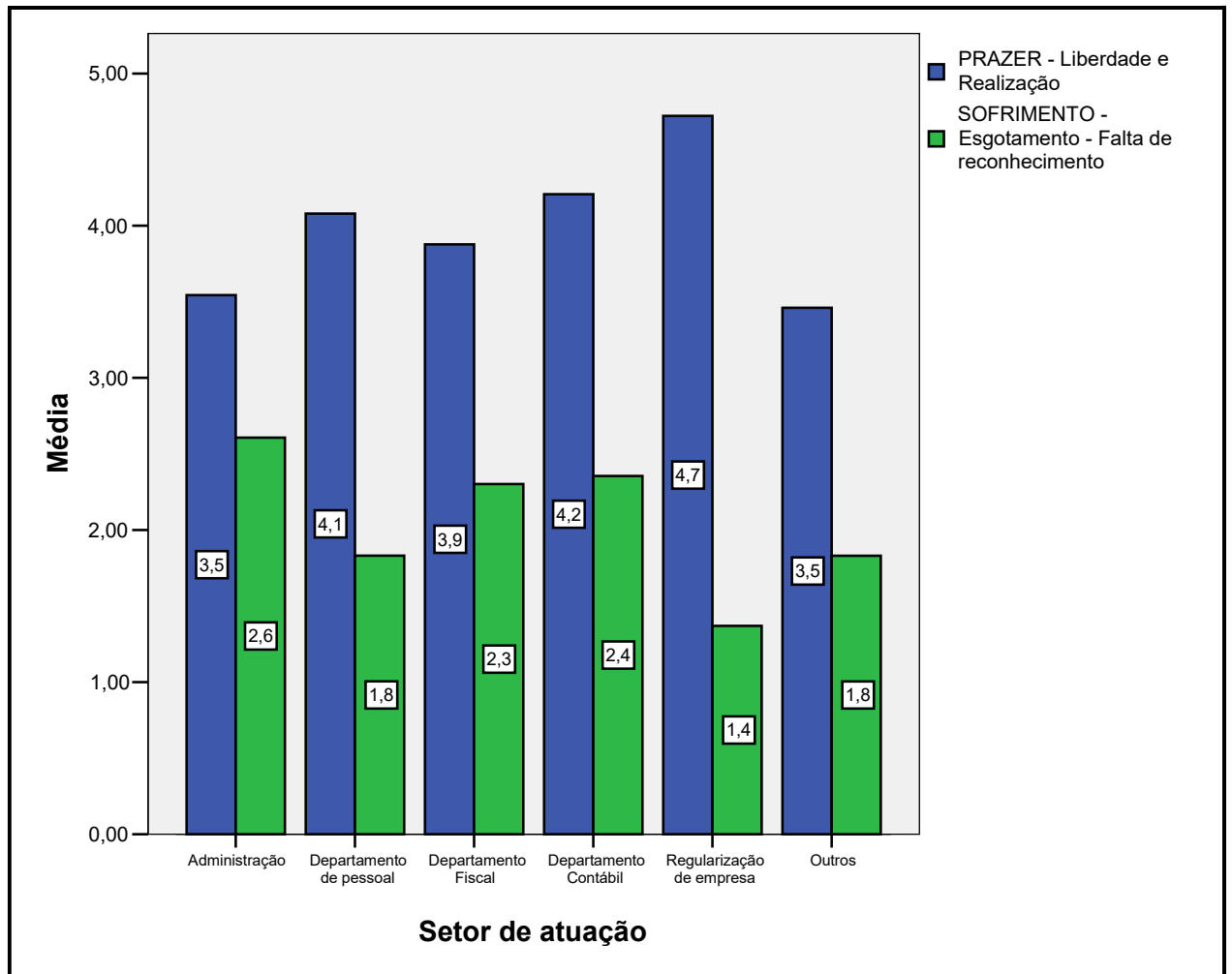
Gráfico 11 – Médias os construtos Prazer e sofrimento, em função da escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico indica que os empregados com escolaridades de 1º grau sentem menos a questão da desvalorização pela falta de reconhecimento.

Gráfico 12 – Média dos construtos prazer e sofrimento em função do setor de atuação



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico indica que os empregados no setor de regularização de empresa sentem menos a questão da desvalorização pela falta de reconhecimento, e tem mais altos os níveis de prazer em relação à liberdade e realização.

- Escala de avaliação - Danos relacionados ao trabalho – EADRT

QUADRO 09 - Critérios de avaliação - Escala negativa de sete pontos - EADRT

Resultados médios	Classificação da avaliação
Abaixo de 1,9	Avaliação mais positiva, SUPPORTÁVEL
de 2,0 a 3,0	Avaliação moderada, CRÍTICO
de 3,1 a 4,0	Avaliação moderada para freqüente, GRAVE
Acima de 4,1	Avaliação mais negativa, PRESENÇA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

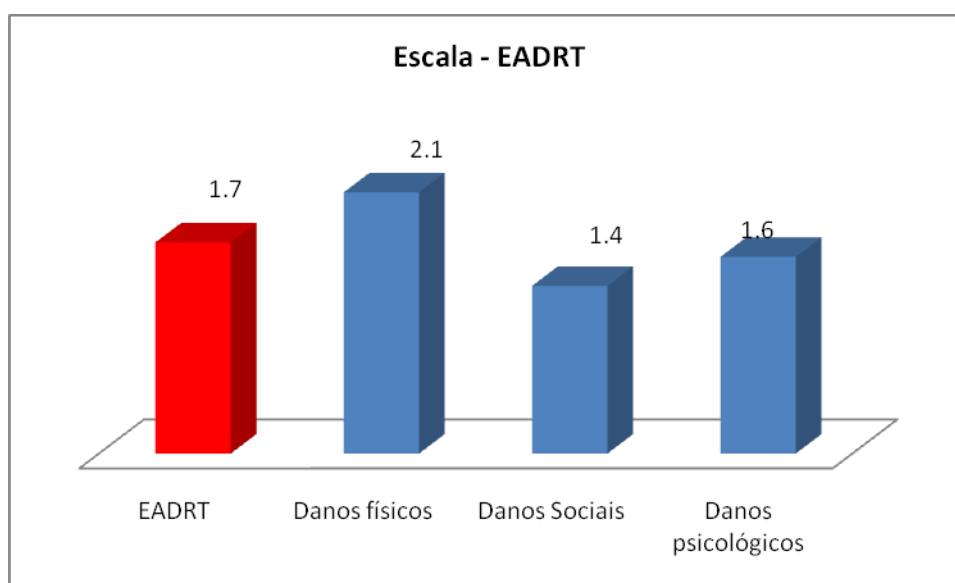
Fonte: Ferreira e Mendes (2007)

QUADRO 10 – Classificação da amostra na Escala (EADRT)

Fatores do EADRT	Classificação
EADRT	Avaliação mais positiva, SUPPORTÁVEL
Danos físicos - (DF)	Avaliação moderada, CRÍTICO
Danos Sociais – (DS)	Avaliação mais positiva, SUPPORTÁVEL
Danos psicológicos (DP)	Avaliação mais positiva, SUPPORTÁVEL

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 13 - Percentual de respondentes – (EADRT)



Fonte: Dados da pesquisa

Na análise desta escala observa-se a predominância de respondentes na avaliação mais positiva suportável, enquanto que o fator Danos físicos apresentou um resultado classificado como crítico.

CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Contabilidade é uma atividade importante para as empresas, e seu histórico data da Antiguidade, tendo ganhado características diferenciadas ao longo dos anos. Atualmente, uma das características da prestação de serviços contábeis é a terceirização, uma vez que grande número de empresas, tanto de pequeno quanto de médio ou grande porte, adotam a contratação de escritórios de contabilidade. Por este motivo, os trabalhadores nesses escritórios enfrentam uma sobrecarga de trabalho e o autor deste trabalho, que está neste campo profissional, resolveu analisar tal contexto.

Este trabalho teve como objetivo principal analisar os fatores determinantes de prazer e sofrimento de empregados de escritórios de contabilidade em Belo Horizonte. Para isto, realizou-se uma pesquisa de abordagem quantitativa, que constituiu um estudo de multicasos, tomando como amostra escritórios de contabilidade que funcionam na capital mineira.

No tocante ao primeiro objetivo específico, verificou-se que são muitos os procedimentos e serviços efetuados pelos profissionais que trabalham em escritórios de contabilidade. Foi possível inferir também que são relevantes as informações e os conhecimentos por eles transmitidos, tanto ao fisco como aos diversos usuários que necessitam das informações contábeis no seu dia a dia.

Foi possível concluir que há homens e mulheres que trabalham em tais escritórios e constatou-se que as mulheres são maioria 72,1%, contra 27,9% de homens; em questão de estado civil 63,1% são solteiros e 33% são casados e a predominância de idade é abaixo de 32 anos, o que é representado pelo fato de que 120 dos 179

participantes da pesquisa são deste nível etário. Observou-se, também, que a maioria dos entrevistados (56%), não tem formação específica da área de contabilidade seja no nível técnico ou superior. Apesar de não ser este o foco do presente trabalho, acredita-se que tal informação pode interferir na identificação do trabalhador com a sua atividade.

A seguir, direcionando a análise agora para o objeto da pesquisa, fazendo uma análise por escalas, mediante utilização de um instrumento de coleta de dados proposto por Mendes (2007) e já devidamente validado, temos;

A aplicação da EACT - Escala Avaliação do Contexto do Trabalho teve a validação pelos pesquisados como mais moderado, CRÍTICO, no que toca à organização do trabalho (rigidez na divisão das tarefas, nas normas, controles e ritmos de trabalho) e às relações profissionais (dificuldades na gestão do trabalho e na comunicação e falta de apoio profissional das chefias e colegas). No que concerne às condições de trabalho (falta de qualidade no ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho), os pesquisados consideraram positiva SATISFATÓRIA a situação.

Quanto à ECHT - Escala de Custo Humano do Trabalho, o Custo Afetivo (dispêndio sob a forma de reações emocionais, sentimentos e estado de humor), e o Custo físico (dispêndios fisiológico e biomecânico sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego de força física), foram considerados positivos, SATISFATÓRIOS. Entretanto, o Custo cognitivo (dispêndio mental sob a forma de aprendizagem necessária, resolução de problemas e tomada de decisão) teve avaliação como moderado, CRÍTICO.

O EIPST - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, teve conceito positivo SATISFATÓRIO (PRAZER) nos fatores Liberdade de expressão e Realização profissional, e de avaliação moderada CRÍTICA (SOFRIMENTO) no tocante ao esgotamento emocional (estresse, insatisfação, sobrecarga, insegurança, etc). Já o fator falta de reconhecimento teve avaliação menos negativa, SATISFATÓRIA.

A última escala da pesquisa analisa os Sintomas Relacionados ao Trabalho, teve avaliação moderada CRÍTICA, no que toca a Sintomas físicos, com atenção especial ao item dor de cabeça (que teve média 4.0), considerada grave, avaliação crítica SUPORTÁVEL, para os danos sociais e psicológicos.

Numa análise geral conclui-se que os profissionais que trabalham em escritórios de serviços contábeis de Belo Horizonte, percebem que o Prazer, segundo a escala ITRA, é influenciado significativamente pelos fatores de Relações Sócio-profissionais, danos psicológicos e custo cognitivo, tendo este último apresentado no grupo pesquisado um resultado não satisfatório em relação ao que se espera teoricamente. Quanto ao construto Sofrimento, os fatores que mais explicam suas variações provêm das Relações sócio-profissionais, danos psicológicos, danos físicos e custo afetivo. Estes resultados indicam que os fatores como relacionamento sócio-profissional, danos psicológicos e físicos e custo afetivo e cognitivo tem maiores influências na identificação do prazer e sofrimento através da escala ITRA.

A análise quantitativa, utilizada nesta pesquisa consegue abranger uma grande quantidade de pessoas e atende ao propósito pré-estabelecido, porém, a modalidade de estudo de casos impede uma generalização mais ampla. Sugere-se, pois, que outros pesquisadores invistam na realização de outros estudos de casos em grupos de trabalhadores de escritórios de contabilidade de outras localidades ou de formatos diferentes daqueles que foram usados neste trabalho, com o objetivo de comparação de resultados.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELLI, Elizabeth; JAYET, Christian. Psicodinâmica do trabalho; contribuições da Escola Dejouriana à Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, Atlas, 1994

FABRI, Pedro Ernesto; FIGUEIREDO, Sandra. Gestão de empresas contábeis. São Paulo:Atlas, 2000.

FERREIRA, Alcir Rodrigues, Prazer e sofrimento no trabalho de empregados de escritórios de contabilidade em Belo Horizonte / MG. – Pedro Leopoldo: FPL, 2011.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Teoria da contabilidade. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1987.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo 2007

MENDES, Ana M.; FERREIRA, Mario C. Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, Ana M.(org). Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

MENDES, Ana. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. Em A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. 42-57). Brasília: UnB

TAMAYO, A. Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Resolução no. 868 de 1999 - Conselho Federal de Contabilidade