

Um estudo sobre o estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG

A study on stress in the professional activity of the accounting office accountant in the city of Ituiutaba / MG

RESUMO

O estresse faz parte do cotidiano das empresas e, embora não seja fácil defini-lo, há o lado positivo e o negativo. O ambiente organizacional ruim, a pressão e incoerência de normas no trabalho, a sobrecarga de atividades, a vida pessoal e a saúde mental e física colocadas em segundo plano têm efeitos diretos nos empregados e podem ocasionar problemas para a empresa. O presente estudo tem como objetivo geral analisar a existência do estresse ocupacional na atividade profissional do contador e seus principais fatores causadores. Foi feito um estudo de campo com abordagem qualitativa e quantitativa, em que se utilizou uma amostra composta por cinco empresas do ramo contábil situadas no município de Ituiutaba/MG. Os dados foram obtidos por meio de questionário aplicado a uma amostra composta por 51 funcionários. Como principais resultados pode-se destacar que os fatores enumerados como de maior relevância são: discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; o tempo insuficiente para realizar as atividades; cumprir tarefas que estão além da capacidade; e pouca valorização dos funcionários por parte dos superiores.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Agentes Estressores. Produtividade.

ABSTRACT:

Stress is part of everyday business and, although it is not easy to define it, there is the positive and the negative aspect. The bad organizational environment, pressure and inconsistent standards at work, the overhead activities, personal life and mental and physical health placed in the background have direct effects on the employees and can cause problems for the company. This study has as main objective to analyze the existence of occupational stress in the accountant professional activity and its main drivers. We conducted a field study with qualitative and quantitative approach, which used a sample of five companies in the accounting branch located in the city of Ituiutaba / MG. Data were collected through a questionnaire applied to a sample of 51 employees. As the main results it can be noted that the factors listed as most relevant are: discrimination / favoritism in the workplace; insufficient time to perform the work; perform tasks that are beyond the capacity and little appreciation of employees by superiors.

Keywords: Occupational Stress. Stressors agents. Productivity.

Carlos Eduardo de Oliveira

Doutorando em Economia (UFU).
Professor Assistente – DE da
Universidade Federal de Uberlândia – UFU.
Faculdade de Ciências Integradas do Pontal -
Rua 20, nº 1600 - Bairro Tupã - Ituiutaba - MG
CEP 38304-402.
E-mail: carloseo@pontal.ufu.br.

Tathiana Fernandes de Moura

Graduada em Ciências Contábeis pela FACIP/
UFU. Faculdade de Ciências Integradas do
Pontal - Rua 20, nº 1600 - Bairro Tupã
Ituiutaba - MG - CEP 38304-402.
E-mail: tathyanafmoura@yahoo.com.br.

Josilene da Silva Barbosa

Mestrado em Ciências Contábeis. Professora
Assistente – DE da Universidade Federal de
Uberlândia – UFU. Faculdade de Ciências
Integradas do Pontal - Rua 20, nº 1600
Bairro Tupã - Ituiutaba - MG
CEP 38304-402.
E-mail: josilene@ufu.br.

Érika Monteiro de Souza e Savi

Doutoranda na Escola de Engenharia de São
Carlos – USP. Professora Assistente – DE da
Universidade Federal de Uberlândia – UFU.
Faculdade de Ciências Integradas do Pontal
Rua 20, nº 1600 - Bairro Tupã - Ituiutaba
MG - CEP 38304-402.
E-mail: erikasavi@pontal.ufu.br.

1 INTRODUÇÃO

As empresas estão inseridas em um mercado bastante competitivo devido a inúmeros fatores; entre eles, destacam-se a grande quantidade de informação, a crescente necessidade de inovação e aprimoramento das técnicas de gerenciamento para adaptação a eventos mais complexos. O ambiente organizacional agitado, a pressão e incoerência de normas no trabalho, a sobrecarga de atividades, a vida pessoal e a saúde mental e física colocadas em segundo plano têm efeitos diretos nos funcionários e podem ocasionar perdas no resultado. Afinal, de acordo com Tamayo (2008, p. 27-28), “a sobrecarga de trabalho é uma das queixas mais habituais dos trabalhadores”, [...] podendo “acarretar exaustão e queda de desempenho”.

Essa sobrecarga, além de diminuir o ritmo e a qualidade do trabalho, torna o estresse parte do cotidiano das empresas e, embora não seja fácil defini-lo, há o lado positivo e o negativo, ou seja, ele pode ser bom ou ruim, uma vez que, quando controlado, pode tornar os colaboradores mais ativos, porém, quando não controlado, pode causar diversos distúrbios físicos e emocionais. (TAMAYO, 2008).

Para Ayres (2003), se o agente estressor ocorrer em um período de curta duração, os efeitos poderão ser benéficos para o indivíduo deixando-o mais alegre, motivado e confiante ao realizar as atividades do dia a dia, porque há uma liberação de adrenalina no corpo. Em contraponto, se o agente estressor se estender por um período de tempo mais longo, os efeitos poderão ser negativos, causando exaustão física e mental. Além disso, Ayres, Cavalcanti e Brasileiro (2001) salientam que o estresse em um estágio mais avançado pode acarretar prejuízo para as empresas, pois o funcionário certamente apresentará queda na produtividade, acidentes de trabalho poderão acontecer com mais frequência e, conseqüentemente, a empresa demandará mais gastos com assistência médica. Como outro ponto negativo decorrente do estresse pode ser apontado o aumento do absenteísmo do funcionário.

Partindo desse pressuposto, o tema desenvolvido delimita-se a um estudo de campo representado por uma amostra composta por cinco empresas contábeis situadas no município de Ituiutaba (MG), escolhidas em uma população de vinte e oito escritórios. O critério utilizado para a seleção dos cinco escritórios foi a quantidade de funcionários de cada um, sendo escolhidos aqueles com número de colaboradores acima de dez.

Dessa forma, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Quais são os fatores relevantes para a existência do estresse ocupacional em empresas contábeis da cidade de Ituiutaba/MG?

O objetivo geral, portanto, consistiu em identificar se o estresse ocupacional está presente nos escritórios de Contabilidade do município de Ituiutaba, bem como avaliar os seus principais fatores desencadeadores.

Este estudo se justifica pelo fato de que, decorrente das novas exigências impostas pelo mercado de trabalho, o estresse está cada vez mais presente na vida da maioria dos trabalhadores. Na profissão contábil esta realidade não é diferente, pois a quantidade de informações que devem ser conhecidas pela empresa e a velocidade com que devem ser processadas é apenas uma de tantas variáveis responsáveis pela presença do estresse ocupacional. Diante desse contexto, ressalta-se a relevância desta pesquisa para as empresas estudadas, tendo em vista que, por meio dos resultados do estudo, as empresas terão conhecimento dos principais agentes causadores de estresse, possíveis diminuidores da produtividade de seus colaboradores, contemplando de modo eficaz a redução destes fatores.

Acredita-se que os resultados serão importantes para demonstrar que o estresse pode sim estar presente no cotidiano dos profissionais contábeis, de modo que estes devem estar atentos aos sinais, buscando soluções e ajuda médica com o intuito de minimizar ou eliminar os riscos decorrentes da doença. O estudo encontra-se estruturado em seis seções, sendo esta primeira introdutória, seguida pela seção em que se expõe o referencial teórico. Na terceira e quarta seções apresentam-se os procedimentos metodológicos e a análise e discussão dos resultados, respectivamente. Posteriormente, na quinta seção serão apresentados os resultados da pesquisa e, na sexta, sintetizam-se as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção aborda-se a teoria de base para a fundamentação do presente estudo, iniciando-se com uma descrição conceitual sobre a Contabilidade e a atividade profissional do contador, como se caracteriza o estresse, quais são os seus agentes causadores, os seus aspectos positivos e negativos e o impacto que este tem na vida pessoal e profissional do indivíduo.

2.1 A Contabilidade e a atividade profissional do contador

A Contabilidade assume um papel relevante na tomada de decisão dos usuários tendo em vista sua capacidade de demonstrar o fluxo da riqueza nas organizações por meio das demonstrações contábeis. Embora Iudicibus (2000, p. 19) mencione que ela “[...] repousa mais na construção de um ‘arquivo básico de informação contábil’, que possa ser utilizado, de forma flexível, por vários usuários,” [...] o autor destaca também que, além de exercer a importante função de apoiar a gestão das organizações, a Contabilidade, por meio de seu objetivo, busca atingir o maior número possível de usuários, sem perder a característica da relevância e utilidade.

Por meio dela faz-se a coleta, a apresentação e a interpretação dos dados contidos nas transações comerciais. A

Contabilidade constitui-se em importante ferramenta para os negócios, pois é capaz de informar ao empresário não só o lucro obtido, como também o desenvolvimento e desempenho da empresa em geral. A existência da Contabilidade é antiga e remonta à era primitiva da existência humana, quando o homem simplesmente fazia o controle dos rebanhos, caça, pesca e bebidas por meio da contagem. Desde sua origem tão primitiva a Contabilidade passa por mudanças em sua forma de registro, controle e elaboração das contas e demonstrações contábeis, sempre em busca de cumprir seu objetivo principal, que consiste em fornecer informações úteis aos usuários de modo que possa atender suas necessidades e demandas para tomada de decisão. (IUDÍCIBUS, 2000).

Atualmente, percebe-se que o mercado em geral se interessa pelas informações contábeis, como o governo, os credores, os investidores, os sindicatos trabalhistas e, principalmente, os administradores das empresas. Dessa forma, os Princípios Fundamentais da Contabilidade constituem o núcleo essencial que deve guiar a profissão na consecução de seus objetivos (IUDÍCIBUS; MARION, 2002). De acordo com Iudícibus e Marion (2002, p. 90), os Princípios Contábeis são “Entidade, Continuidade, Custo como Base de Valor, Denominador Comum Monetário, Realização da Receita, Reconhecimento das Despesas e seu Confronto com as Receitas e Essência sobre a Forma”.

Com relação à atividade profissional do contador, a Resolução CFC n.º 560, de 28 de outubro de 1983, em seu capítulo 1, expõe as atribuições privativas dos contabilistas. Entre elas citam-se as dez primeiras atribuições, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Atribuições dos Contabilistas

1) avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal;	2) avaliação dos fundos do comércio;
3) apuração do valor patrimonial de participações, quotas ou ações;	4) reavaliações e medição dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades;
5) apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades, em vista de liquidação, fusão, cisão, expropriação no interesse público, transformação ou incorporação dessas entidades, bem como em razão de entrada, retirada, exclusão ou falecimento de sócios quotistas ou acionistas;	6) concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores imateriais inclusive de valores diferidos;
7) implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações;	8) regulações judiciais ou extrajudiciais;
9) escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processo;	10) classificação dos fatos para registros contábeis, por qualquer processo, inclusive computação eletrônica, e respectiva validação dos registros e demonstrações.

Fonte: Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) n.º 560 (1983)

Além das atribuições mencionadas anteriormente, há também algumas atividades compartilhadas pelo profissional contador, as quais podem ser vistas no artigo 5º da mesma Resolução, o qual prevê que são consideradas atividades compartilhadas aquelas cujo exercício é prerrogativa também de outras profissões. O Quadro 2 apresenta alguns exemplos dessas atividades.

Quadro 2 – Atividades compartilhadas pelo profissional Contador

1) elaboração de planos técnicos de financiamento e amortização de empréstimos, incluídos no campo da matemática financeira;	2) elaboração de projetos e estudos sobre operações financeiras de qualquer natureza, inclusive de debêntures, <i>leasing</i> e <i>lease-back</i> ;
3) execução de tarefas no setor financeiro, tanto na área pública quanto privada;	4) elaboração e implantação de planos de organização ou reorganização;
5) organização de escritórios e almoxarifados;	6) organização de quadros administrativos;
7) estudos sobre a natureza e os meios de compra e venda de mercadorias e produtos, bem como o exercício das atividades compreendidas sob os títulos de "mercadologia" e "técnicas comerciais" ou "merceologia";	8) concepção, redação e encaminhamento, ao Registro Público, de contratos, alterações contratuais, atas, estatutos e outros atos das sociedades civis e comerciais;
9) assessoria fiscal;	10) planejamento tributário.

Fonte: Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) n.º 560 (1983).

Percebe-se que a Contabilidade exerce uma importante tarefa dentro das empresas, ou seja, fornece informações fundamentais para a tomada de decisão da alta administração, e seus instrumentos influenciam sobremaneira os interesses dos gestores e vice-versa. As atividades contábeis, devido às constantes mudanças e curtos prazos para que os profissionais se mantenham atualizados, entre outros fatores, podem provocar estresse naqueles que exercem a profissão contábil. Por ser pertinente para o presente estudo, estresse é o próximo assunto a ser discutido.

2.2 Estresse e seus agentes causadores

De acordo com Braga e Pereira (2011) a palavra *stress* é derivada do latim, sendo que no século XVII era empregada como conotação de adversidade ou aflição, porém, segundo os autores a partir do século XVIII passou a ser utilizada para dar sentido a algo que estivesse relacionado a pressão, força e esforço. Mais adiante, em meados do século XX, Selye (1965, p. 3) *apud* ANDRADE, GUIMARÃES e ASSIS (2010), conceitua o estresse como sendo o grau de desgaste físico e emocional do corpo. Apesar de considerada a doença do século XXI o estresse é, contudo,

(...) um mecanismo normal necessário e benéfico ao organismo, pois faz com que o ser humano fique mais atento e sensível diante de situações de perigo ou de dificuldade. Mesmo situações consideradas positivas e benéficas, como é o caso, por exemplo, das promoções profissionais, casamentos desejados, nascimento de filhos, etc., podem produzir Estresse. (Selye, 1965, p. 3 *apud* ANDRADE; GUIMARÃES; ASSIS, 2010, p. 4)

Ayres (2003) complementa que de fato existe o estresse positivo, que pode oferecer benefícios ao indivíduo. De acordo com o autor, para ser positivo o estresse não deve atingir um nível muito elevado, de modo que o indivíduo consiga ter controle da situação, se sentir estimulado e energizado para desempenhar suas atividades. Afinal de contas, se ocorrer o contrário, por exemplo, sensação extrema de cansaço, fadiga, falta de controle, nervosismo, falta de atenção e concentração, pode ser indicio de estresse negativo, o que pode gerar desconforto na realização das atividades do cotidiano e prejuízo do rendimento.

Uma “dose baixa” de Estresse é normal, fisiológico e desejável. Trata-se de uma ocorrência indispensável para nossa saúde e capacidade produtiva. As características desse Estresse positivo são: aumento da vitalidade, manutenção do entusiasmo, do otimismo, da disposição física, interesse, etc. Por outro lado, o Estresse patológico e exagerado pode ter conseqüências mais danosas, como, por exemplo, o cansaço, irritabilidade, falta de concentração, depressão, pessimismo, queda da resistência imunológica, mau-humor etc. (BALLONE e MOURA, 2008, p. 1).

Lipp e Rocha (1996) e Ballone e Moura (2008) complementam que o estresse pode ser algo positivo, afinal ele pode ocorrer mesmo em ocasiões consideradas benéficas, como em promoções profissionais, nascimento de um filho, casamentos desejados.

As tensões emocionais e físicas sentidas com frequência podem levar ao estresse, fazendo com que o organismo inicie uma série de reações. Contudo, essas reações não são em todo ruins, afinal, certa medida de estresse estimula o corpo e aumenta o desempenho das funções orgânicas (DELBONI, 1997). Nos estudos sobre o estresse, percebe-se que sua causa não se deve a uma situação à parte, mas a uma sucessão de situações tensas. Veloso e Pimenta (2004) e França e Rodrigues (1997) destacam alguns fatores que podem ser caracterizados como agentes estressores, tratados em três formas. Podem ser ocasionados pelo: a) ambiente externo – condições insalubres de trabalho, frio, calor, fome; b) pelo ambiente social – família, amigos, trabalho; c) pelo mundo interno – pensamentos do indivíduo, como alegrias, emoções e angústias. Gignac e Appelbaum (1997) *apud* FERREIRA e TOMEI (2004, p. 6) mencionam sintomas físicos e mentais causados pelo estresse, como “hipertensão, cansaço, dores de cabeça e náuseas, e nervosismo, depressão e raiva, respectivamente”.

O estresse ocorre no corpo por meio de um processo para promover uma defesa sistêmica a fim de que o organismo restabeleça seu estado de equilíbrio. Os sintomas recorrentes dessa fase de defesa são: aumento da frequência cardíaca, sensação de esgotamento, cefaleia, insônia e tensão muscular, acompanhados de sintomas psicossociais como: medo, oscilação de apetite, isolamento social, ansiedade. (PERES, 2008). A maneira como o indivíduo reage às situações adversas pode agravar a situação.

A exploração do sofrimento mental pela organização do trabalho pode dar origem a uma ideologia defensiva que servirá como elemento de manutenção das sanidades mentais. Entretanto, essa ideologia defensiva, no momento em que ela se direciona para um comportamento improdutivo (patogênico), pode gerar um desgaste maior no indivíduo e, conseqüentemente, maior estresse. (VELOSO; PIMENTA, 2004, p. 25; SELYE, 1995).

Ballone e Moura (2008) acrescentam que o efeito que o estresse pode ter em cada um tem a ver com a capacidade de conhecer o mundo, decorrente da percepção pessoal da realidade. Essa percepção é diferente em cada indivíduo, ou seja, a maneira como cada um percebe sua realidade. Selye (1956) *apud* SILLAS (2011, p. 23) “concluiu que o processo de estresse é constituído por três fases: 1) Fase de Alerta; 2) Fase de Resistência; e 3) Fase de Exaustão. Ao conjunto dessas três etapas o autor deu o nome de Síndrome Geral de Adaptação (SAG)”.

Na primeira fase, o indivíduo fica em alerta, sendo um processo do organismo que o prepara para agir em uma situação de urgência. Na segunda, o corpo utiliza reservas de energias adaptativas e, caso sejam suficientes, entra em equilíbrio, os sintomas de estresse desaparecem e a pessoa volta ao normal. Na terceira fase ocorre a ‘quebra’ do organismo e surgimento de doenças (ZANARDI, 2012).

2.3 O estresse no ambiente profissional e estudos relacionados

Há uma mistura de fatores na sociedade que ocasiona o estresse no trabalho e na vida cotidiana. Ballone e Moura (2008, p. 1) afirmam que:

A pessoa, além das habituais responsabilidades ocupacionais, além da alta competitividade exigida pelas empresas, além das necessidades de aprendizado constante, tem que lidar com os estressores normais da vida em sociedade, tais como a segurança social, a manutenção da família, as exigências culturais, etc.

São vários os fatores que acarretam o estresse. Entre eles, Ballone e Moura (2008) destacam a urgência de tempo; a responsabilidade excessiva; a falta de apoio; e as expectativas excessivas do próprio funcionário e dos que o cercam. Selye (1995) *apud* 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.

Os fatores que causam o estresse são chamados de estressores ou fonte de estresse, os quais podem provir de fontes externas e internas do indivíduo. Os fatores externos são, por exemplo, aqueles relacionados ao trabalho, dinheiro, perdas familiares, desentendimentos com amigos, colegas de trabalho e familiares, aborrecimentos, entre outros. Já os fatores internos estão relacionados às crenças, valores, costumes, natureza e princípios do próprio indivíduo (LIPP, 2000). Os sintomas do estresse geralmente estão associados ao cansaço, fadiga, surgimento de novas doenças, falha na memória e desgaste físico. (LIPP e MALAGRIS, 2001).

Em relação ao tema estresse ressalte-se que há na literatura alguns estudos que já abordaram essa temática envolvendo o ambiente de trabalho de alguns profissionais. Como exemplo pode ser citado o estudo de Vieira *et. al.* (2012), o qual teve como objetivo identificar o grau e os sintomas entre profissionais de Contabilidade, relacionando-os com fatores individuais e profissionais. Na revisão literária, foram discutidos os conceitos sobre estresse, suas fases e sintomas. Utilizou-se o modelo desenvolvido por Lipp (2003), efetuando a análise descritiva e estatística com uso do Microsoft Excel e SPSS. Os resultados encontrados foram: 50% não apresentam estresse; 35% encontram-se na fase de resistência; 13% em exaustão. Em suma, o estresse dos contabilistas é similar e aproxima-se do apresentado na literatura; os sintomas predominantes foram os físicos.

O estudo de Ferreira (2011) teve como meta investigar as relações existentes entre a organização do trabalho e as vivências de prazer/sofrimento dos trabalhadores em escritórios de Contabilidade de Belo Horizonte, tema ligado à Psicodinâmica. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, que usou como 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 Mendes e Ferreira (2007). Os resultados foram submetidos à análise estatística e interpretados à luz da teoria sobre prazer e sofrimento no trabalho, os quais indicam que fatores como relacionamento socioprofissional, danos psicológicos e físicos e custo afetivo e cognitivo têm maior influência na determinação de situações de prazer e sofrimento no trabalho.

O estudo de Corrêa e Menezes (2002) teve como objetivo discutir sobre o estresse negativo ou distresse. Ao ressaltar o ambiente laboral, podem-se destacar as relações entre o estresse e o trabalho: as relações empresa-pessoa, os fatores estressantes no ambiente de trabalho, ligações com a atividade profissional, o tratamento e prevenção do estresse no trabalho. Os sintomas são distribuídos nas fases de alerta, de resistência e de exaustão, e vêm afetando um número crescente de trabalhadores em todo o mundo. Os fatores causais, muitos deles associados à vida moderna, são de difícil diagnóstico e tratamento, mas com múltiplas formas de prevenção, as quais dependem da aplicação eficaz da legislação em vigor, além de mudanças efetivas no estilo de vida, evitando-se a sobrecarga de trabalho, a vida sedentária e determinados hábitos de consumo.

O estudo de Fraga (2004) teve como objetivo investigar o estresse em 32 médicos lotados em três unidades da Secretaria Municipal de Saúde de Goiânia (GO), a fim de verificar se há presença de estresse, em que fase se encontra, se há prevalência de sintomas físicos ou psicológicos e as possíveis relações entre o estresse e o trabalho na instituição. Os resultados obtidos mostraram que 23 médicos (72%) apresentaram estresse. Dezoito participantes (78%) encontravam-se na fase de resistência, e cinco (22%), na fase de quase exaustão. Em 43% dos médicos considerados estressados houve predomínio de sintomas psicológicos; em 35%, de sintomas físicos; e em 22%, sintomas físicos e psicológicos. Portanto, identificaram-se possíveis estressores de ordem organizacional, relacionados às demandas do trabalho e às características próprias do exercício da Medicina.

O estudo de Glina e Rocha (2005) buscou compreender quais eram as políticas de recursos humanos para estagiários e supervisores do setor de cobrança de um banco internacional, e de que forma estas poderiam funcionar como fatores de estresse no trabalho. Trata-se de um estudo de caso, no qual se realizou a análise ergonômica do trabalho, com entrevistas, questionários, observações e análise documental. O estudo evidencia a presença de diversos fatores de estresse relacionados às políticas de RH para estagiários e supervisores. Concluindo, considera-se que, na formulação das políticas de RH, deveriam ser considerados seus impactos na saúde dos trabalhadores a quem se destinam, exigindo assim uma mudança de posicionamento da empresa com relação a crenças e valores referentes ao trabalhador, saúde, doença e poder.

O estudo de Zanardi (2013) teve como objetivo examinar a influência do estresse ocupacional entre os contabilistas que atuam em organizações contábeis de Florianópolis. A pesquisa aplicou metodologia de caráter descritivo, com abordagem quantitativa. Como instrumento para coleta dos dados foi utilizado um questionário, aplicado aos contabilis-

tas, que abordou os aspectos pessoais e profissionais como gênero, faixa etária, situação conjugal, renda familiar, grau de instrução, atividades desempenhadas, etc., além de situações relacionadas ao estresse na profissão, como agentes estressores, sintomas, estratégias para reduzir o estresse, etc. Verificou-se que entre as estratégias mais utilizadas pelos contabilistas para combater ou administrar o estresse estão o enfrentamento do agente estressor e o afastamento de situações estressantes. Os contabilistas também adotam estratégias relacionadas à melhoria da qualidade de vida, como alimentação e tempo de sono adequados, prática de atividades físicas, administração do tempo, lazer e entretenimento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os dados levantados neste estudo foram obtidos por meio de pesquisa de campo, bem como pela realização de um estudo multicaso, o qual consistiu na investigação de um problema específico em uma amostra composta por 5 escritórios de Contabilidade, entre os 28 filiados ao Sindicato dos Contabilistas do município de Ituiutaba/MG, escolhidos por serem os que apresentam quantidade de funcionários acima de dez. O estudo multicaso, segundo Stake (1999, p. 237), é um “estudo instrumental estendido a vários casos”. Infere-se, portanto, que, por meio do método multicase, será possível a realização de reflexões teóricas significativas no que se refere ao tema pesquisado.

Vale ressaltar que, para conhecer a quantidade de funcionários de cada escritório de Ituiutaba/MG, foi levantado no Sindicato dos Contabilistas, por meio de contato telefônico, o nome de cada um dos proprietários de todos os escritórios de Contabilidade existentes no município, uma vez que todos são cadastrados nesse sindicato. Em seguida, foi feita uma visita a todos os escritórios, em que foi questionada a quantidade de funcionários de cada um. Aproveitando esse momento, consultou-se o proprietário a respeito da possibilidade de uma pesquisa entre os funcionários sobre o estresse ocupacional. A aplicação do questionário foi autorizada mediante uma exigência, qual seja, a não identificação das empresas contábeis foco deste estudo.

A fim de alcançar o objetivo geral e os objetivos específicos, a pesquisa teve uma abordagem qualitativa que, conforme Andrade, Guimarães e Assis (2010, p. 6), caracteriza-se “pela imersão do pesquisador no contexto a ser pesquisado, onde ele é um interpretador desse pedaço de realidade”. Ainda, de acordo com Vieira (2006), a pesquisa qualitativa é útil para a análise de elementos relacionados à cultura organizacional e permite riqueza de dados. Para análise dos dados utilizou-se de procedimentos quantitativos, uma vez que foi adotada a estatística descritiva.

Para coleta de dados utilizou-se o instrumento de pesquisa elaborado por Moreira (2012). O questionário estruturado é composto por perguntas abertas e fechadas, as quais foram respondidas sem a presença do pesquisador. O questionário é considerado como o instrumento mais conhecido e usado em pesquisas, o qual de acordo com Oliveira (2001, p. 165) “é um instrumento que serve de apoio ao pesquisador para a coleta de dados”. Os questionários foram aplicados a 51 funcionários, parte do total dos colaboradores das cinco empresas. Essa limitação do estudo ocorreu devido à não disponibilidade dos demais funcionários para responder aos questionários no momento da aplicação.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta os dados que foram coletados junto aos 51 colaboradores dos escritórios contábeis. A ordem da apresentação dos resultados inicia-se com a caracterização dos entrevistados e, na sequência, as análises dos fatores que compõem a escala de estresse ocupacional.

A caracterização dos entrevistados foi considerada a partir da identificação das seguintes variáveis: gênero, faixa etária, situação conjugal, escolaridade, renda familiar, filhos, moradia, tempo em que trabalha na empresa, principal cargo ou função exercida, atividade profissional extra, horas despendidas, as quais são apresentadas na Tabela 1.

Os resultados da Tabela 1 demonstram que, do total dos 51 funcionários entrevistados, 41% pertencem ao sexo masculino, e 59%, feminino. Dos que pertencem ao sexo masculino, 10% se encontram na faixa etária entre 18 e 25 anos; 50%, entre 26 e 35 anos; 25% estão na faixa etária de 36 a 45 anos; e 15%, acima de 45 anos. Já com relação ao sexo feminino, 10% se encontram na faixa etária entre 18 e 25 anos; 40%, entre 26 e 35 anos; 30% têm entre 36 e 45 anos; e 20% estão na faixa etária acima de 45 anos.

No tocante à questão da relação conjugal, os resultados apontam que a maioria dos funcionários entrevistados são casados. Observa-se também que os resultados destacam que a maioria possui nível superior completo. A renda familiar predominante varia de um a cinco salários mínimos. Ressalta-se que entre aqueles que são casados, a maioria tem filhos. Como a maior parte dos entrevistados é casada, moram com seus cônjuges. Percebe-se também que a maior parte dos funcionários entrevistados trabalha na empresa no período de um a cinco anos, sendo distribuídos entre os diversos cargos. Ressalta-se que a minoria dos funcionários entrevistados exerce alguma atividade profissional extra, em que as horas despendidas variam de uma a cinco horas, de seis a 10 horas e mais de 15 horas.

Destacam-se, com relação às perguntas abertas, as respostas dadas pelos entrevistados no que se refere aos fatores que mais provocam estresse no desenvolvimento das atividades, sendo eles: prazos reduzidos para entrega dos impostos; excesso de informação e de atualização das legislações; trabalho sob pressão; acúmulo de tarefas; excesso diário nas horas trabalhadas; falta de diálogo com o superior; atendimento ao cliente por telefone, pois interrompe e atrapalha o raciocínio; serviço solicitado em cima da hora; mau humor dos colegas de trabalho; a não entrega de documentos solicitados aos clientes; má distribuição das tarefas; atividades repetitivas; falta de comunicação; monitoramento do chefe;

Tabela 1: Características dos entrevistados

VARIÁVEIS	DADOS							
GÊNERO	Masculino (21) – 41%				Feminino (30) – 59%			
FAIXA ETÁRIA	18 a 25 (10%)	26 a 35 (50%)	36 a 45 (25%)	+ de 45 (15%)	18 a 25 (10%)	26 a 35 (40%)	36 a 45 (30%)	+ de 45 (20%)
SITUAÇÃO CONJUGAL								
Casado/União Estável	–	70%	100%	80%	33%	80%	50%	60%
Solteiro	100%	20%	–	20%	67%	20%	30%	20%
Separado/Divorciado	–	10%	–	–	–	–	20%	20%
Viúvo	–	–	–	–	–	–	–	–
ESCOLARIDADE								
Ensino Médio Completo	–	30%	20%	–	–	–	10%	–
Ensino Superior Completo	50%	30%	40%	50%	–	50%	70%	60%
Ensino Técnico Contábil	–	20%	20%	25%	33%	30%	20%	20%
Ensino Superior Incompleto	50%	20%	20%	–	67%	20%	–	–
Pós-Graduação	–	–	–	25%	–	–	–	20%
RENDA FAMILIAR								
De 1 a 5 Salários Mínimos	50%	80%	100%	80%	67%	90%	80%	40%
De 5 a 10 Salários Mínimos	50%	20%	–	20%	33%	10%	10%	60%
Acima de 10 Salários Mínimos	–	–	–	–	–	–	10%	–
FILHOS								
Não Possui	100%	40%	–	20%	100%	30%	30%	–
Possui	–	60%	100%	80%	–	70%	70%	100%
MORADIA								
Mora sozinho	–	10%	–	–	–	10%	20%	20%
Mora com o cônjuge	–	70%	100%	80%	67%	80%	50%	60%
Mora com os pais	100%	20%	–	–	33%	10%	20%	–
Mora com outras pessoas	–	–	–	20%	–	–	–	20%
TEMPO EM QUE TRABALHA NA EMPRESA								
Menos de um ano	–	20%	20%	25%	33%	10%	–	–
De um a cinco anos	100%	–	20%	–	67%	45%	20%	40%
De seis a 10 anos	–	–	–	25%	–	45%	10%	–
De 11 a 15 anos	–	20%	–	–	–	–	10%	20%
Mais de 15 anos	–	60%	30%	50%	–	–	60%	40%
PRINCIPAL CARGO OU FUNÇÃO EXERCIDA								
Departamento de Pessoal	50%	20%	60%	25%	33%	30%	–	20%
Departamento Contábil	–	20%	20%	50%	–	45%	30%	20%
Fiscal/Tributário	–	10%	–	–	33%	25%	60%	60%
Consultoria/Assessoria	–	–	–	–	–	–	–	–
Outro	50%	50%	20%	25%	33%	–	10%	–
ATIVIDADE PROFISSIONAL EXTRA								
Sim	–	–	20%	20%	–	10%	20%	–
Não	100%	10%	80%	80%	100%	90%	80%	100%
HORAS DESPENDIDAS								
De 1 a 5 horas	–	–	20%	20%	–	–	–	–
De 6 a 10 horas	–	–	–	–	–	–	10%	–
De 11 a 15 horas	–	–	–	–	–	–	–	–
Mais de 15 horas	–	–	–	–	–	100%	–	–

Fonte: dados da pesquisa (2015).

a rotina diária; falta de educação dos clientes; e vale ressaltar que quatro funcionários entrevistados responderam que nada provoca estresse no desenvolvimento de suas atividades.

Com relação ao que poderia ser feito pelos empregados para reduzir seu próprio nível de estresse, as respostas foram: fazer atividade física diariamente; dedicar-se mais ao lazer; relaxar mais nos horários de folga; repensar a forma como o trabalho está sendo realizado; mais tempo para família; período de férias mais longo; relevar algumas coisas; contar até dez. Cabe lembrar que quatro funcionários responderam que não há nada a fazer, pois não há estresse e seu ambiente de trabalho é tranquilo.

No que se refere ao que poderia ser feito pelos gestores da empresa para a redução do nível de estresse dos funcionários, provocado por suas atividades profissionais, foram as seguintes respostas obtidas: melhor distribuição das tarefas; reuniões mensais por setores; maior confiança e credibilidade no funcionário; valorização da mão de obra; plano de saúde; mais tolerância, compreensão e reconhecimento; aumentar o quadro de funcionários; liberar os trinta dias de férias corridos; ampliar as salas do escritório, para maior conforto; oferecer palestras motivacionais e melhorar a comunicação interna. Os resultados sobre as afirmações contidas na escala de estresse ocupacional estão expostos na Tabela 2.

Tabela 2: Escala de Estresse Ocupacional

	Discordo totalmente	Discordo em parte	Concordo em parte	Concordo totalmente
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	20%	26%	33%	21%
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	30%	30%	33%	7%
3. A falta de autonomia no meu trabalho tem sido desgastante	40%	17%	26%	17%
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho	60%	10%	20%	10%
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	37%	31%	16%	16%
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	60%	13.33%	13.33%	13.33%
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	33%	33%	22%	12%
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	49%	10%	26%	15%
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade	40.5%	20%	13.5%	26%
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	26%	27.5%	27%	19.5%
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	40%	19.5%	24.5%	16%
12. Fico irritado com a discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	31%	20%	13.5%	35.5%
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos de capacitação profissional	37%	17.5%	33%	12.5%
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	65%	20%	11%	4%
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	33%	20%	21%	26%
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	40%	20%	16.5%	23.5%
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	63%	22%	11%	4%
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	64%	20%	10%	6%
19. A falta de compreensão neste trabalho tem me causado irritação	40.5%	10%	23.5%	26%
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	60%	13.5%	14.5%	12%
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	60%	10%	20%	10%
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	20%	11%	33%	36%
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	49%	24%	20%	7%

Fonte: adaptado de Moreira (2012).

Destaca-se, nos resultados apresentados na Tabela 2, que o tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho deixa os empregados nervosos, bem como a discriminação/favoritismo, provocando assim o estresse. Essas duas afirmativas foram apontadas por 18 entrevistados (concordo totalmente), portanto a mais votada como fator que provoca o estresse. Em seguida, votada por 13 entrevistados, estão as seguintes afirmações: Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade; Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores; A falta de compreensão neste trabalho tem causado irritação. Também, votadas por 12 entrevistados, os quais concordam totalmente com a afirmação: A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso. Tais afirmações foram votadas (concordo totalmente) pela maioria dos funcionários entrevistados, logo, pode-se constatar que são os fatores que mais contribuem com o estresse destes empregados. É válido mencionar que os entrevistados de forma geral podem apresentar reservas nas respostas (PAIVA *et al.*, 2002).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange ao objetivo proposto neste artigo, que se constituiu em identificar se o estresse ocupacional está presente nos escritórios de Contabilidade do município de Ituiutaba/MG, bem como avaliar os principais fatores desencadeadores do estresse, na visão dos colaboradores de 5 escritórios contábeis localizados na cidade, conclui-se que, para aqueles colaboradores, os fatores enumerados como de maior relevância são: discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; o tempo insuficiente para realizar as atividades; execução de tarefas que estão além da capacidade; e pouca valorização dos funcionários por parte dos superiores.

O trabalho de Vieira *et al.* (2012), que trata do estresse do profissional de Contabilidade, menciona que o estresse dos contabilistas é similar e aproxima-se do apresentado na literatura; os sintomas predominantes foram os físicos. Tal como apontam as teorias pesquisadas em Rocha (1996), Ferreira (2011) e Fraga (2004), percebe-se que as mudanças e um nível favorável de pressão no trabalho são necessários e importantes para se manter e concorrer no mercado. Ressalta-se também a relevância do gerenciamento do estresse (LEITE JUNIOR, CHAMON e CHAMON, 2009). Todavia, tudo que é excessivo pode causar problemas e conflitos para a pessoa, provocando assim um nível de estresse prejudicial.

Considera-se, com base nos resultados, que as empresas contábeis, foco deste estudo, precisam reavaliar a sua administração, principalmente com relação à gestão de pessoas, que trata dos colaboradores de uma forma geral, visando conhecer possíveis falhas, antecipar-se a problemas e tomar iniciativas inovadoras que representem uma redução dos fatores que provocam o estresse no trabalho. Devem adequar seus profissionais para alcançar os padrões e objetivos da empresa, assim sendo, os colaboradores devem ser treinados, motivados e integrados ao trabalho, como tentativa de reduzir ou eliminar o estresse.

Dessa forma, acredita-se que os resultados da pesquisa servirão de alerta aos proprietários de escritórios contábeis, bem como aos funcionários, os quais precisam estar atentos para evitar os transtornos causados pelo estresse.

Com vistas à possibilidade de antecipar o controle de um possível estresse no trabalho, sugere-se uma conscientização dos gestores sobre a importância do desenvolvimento de ações voltadas para a saúde do trabalhador, de modo que este se sinta motivado e passe a satisfazer a organização, por meio do seu trabalho. Também há necessidade de conscientização dos colaboradores de que o trabalho deve ser uma fonte de prazer, e não de sofrimento, e que o estresse só poderá ser minimizado por meio de sua colaboração.

Recomenda-se às empresas a implementação de um programa de prevenção, tratamento e controle do estresse no trabalho, utilizando técnicas de relaxamento, seminários abordando a importância do combate ao estresse, ginástica laboral, entre outras atividades que venham proporcionar saúde aos colaboradores e, consequentemente, melhor qualidade de vida no trabalho, evitando que venham a desenvolver um quadro de estresse.

Para futuras pesquisas, sugere-se o aumento da quantidade de profissionais da área contábil entrevistados, abrangendo mais empresas do ramo, bem como a comparação desses resultados com os desta pesquisa. A produção e o incentivo a outros trabalhos nessa área podem contribuir para o aprofundamento dos estudos sobre a saúde dos trabalhadores da área contábil, e para a criação de instrumentos capazes de caracterizar as especificidades e o auxílio na resolução dos problemas.

O presente trabalho possui limitações, pois a pesquisa foi feita apenas com os colaboradores de cinco empresas contábeis, assim sendo, não é possível generalizar os resultados para todas as empresas do setor. Além disso, é importante citar a incipiência e o caráter relativamente recente de publicações qualitativas sobre o estresse (ANDRADE; GUIMARÃES; ASSIS, 2010).

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. R. de; GUIMARÃES, L. V. M.; ASSIS, L. B. de. *Análise Crítica das Pesquisas em Estresse Ocupacional da Anpad: Afinal, Cadê o Sujeito?* XXXIV EnANPAD. Rio de Janeiro, setembro, 2010.
- AYRES, K. V.; CAVALCANTI, G. A.; BRASILEIRO, M. do C. E. *Stress Organizacional: O Caso das Empresas de Base Tecnológica Incubadas da Região Nordeste*. EnANPAD, 2001.
- _____. *Incidência de Stress e Características de Empreendedorismo: Contribuições e Ameaças ao Desempenho dos Empreendedores de Empresas Incubadas*. EnANPAD, 2003.
- BALLONE, G. J.; MOURA, E. C. *Estresse: o que é isso?* Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br>>, revisto em 2008. Acesso em: 25 nov. 2014.
- _____. *Estresse e Trabalho: como o trabalho pode favorecer o estresse*. <<http://www.psiqweb.med.br>>, revisto em 2008. Acesso em: 25 nov. 2014.
- BARROS, A. de J. P. de; LEHFELD, N. A. de S. *Projeto de pesquisa: proposta metodológica*. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BRAGA, C. D.; PEREIRA, L. Z. *Relação Entre a Função Gerencial e o Estresse Ocupacional: Uma análise a partir do Impacto das Novas Tecnologias de Gestão*. III EnGPR (III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho). *Anais...* João Pessoa, novembro 2011.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução CFC nº. 560, de 28 de outubro de 1983. *Regulamentação da Profissão de Contador*. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/legislacao/resolucao/cfc560.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2015.
- CORREA, S. A.; MENEZES, J. R. M. *Stress e Trabalho*. Sociedade Universitária Estácio de Sá. Associação Médica de Mato Grosso do Sul. 1º Curso de Especialização em Medicina do Trabalho. Campo Grande, MS, 2012.
- DELBONI, T. H. *Vencendo o stress*. São Paulo: Makron Books, 1997.
- FACHIN, O. *Fundamentos de Metodologia*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

- FERREIRA, A. R. *Prazer e sofrimento no trabalho de empregados de escritórios de contabilidade em Belo Horizonte/MG*. 2011. Disponível em: < http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2011/dissertacao_alcir_rodrigues_ferreira_2011.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2015.
- FERREIRA, L. A. de A.; TOMEI, P. A. *Downsizing e Estresse: Um Estudo de Caso*. ENEO, 2004.
- FRAGA, G. S. *Ambiente de Trabalho, Estresse e Saúde em Médicos da Rede Municipal de Saúde de Goiânia*. 2004. Disponível em: < http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/10/TDE-2005-05-19T104948Z-50/Publico/Gutemberg%20da%20Silva%20Fraga.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2015.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1997.
- GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2008.
- GLINA, D. E.; ROCHA, L. E. *As Políticas de Recursos Humanos como Fatores de Estresse no Trabalho de Estagiários e Supervisores do Setor de Cobrança de um Banco Internacional*. 2005. Disponível em: < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=41&layout=abstract&locale=>>>. Acesso em: 18 jan. 2015.
- IUDÍCIBUS, S. de. *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas, 2000.
- IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C. *Introdução à Teoria da Contabilidade*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. *Fundamentos da Metodologia Científica*. 3. ed. revisada e ampliada. São Paulo: Atlas, 1991.
- LEITE JUNIOR, J. A. P.; CHAMON, E. M. Q. de O.; CHAMON, M. A. *Estresse e Estratégias de Enfrentamento em um Instituto de Pesquisas: Comparação com a Média da População Brasileira*. II EnGPR (II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho). *Anais...* Curitiba (PR), novembro 2009.
- LIPP, M. M.; ROCHA, J. C. *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso*. 2. ed. Campinas: Papirus, 1996.
- LIPP, M. E. N. O que eu tenho é stress? De onde ele vem? In: LIPP, M. E. N. (org.) *O Stress está dentro de você*. São Paulo: Contexto, 2000.
- LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. O stress emocional e seu tratamento. In: B. Rangé (Org). *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria* (p. 475-490). Porto Alegre: Artmed, 2001.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MORAES, F. R. de; PEREIRA, L. Z.; VELOSO, H. M.; SILVA, A. R. da. *O Diagnóstico do Estresse Ocupacional em Gerentes do Setor de Prestação de Serviços em Belo Horizonte*. EnANPAD, 1998.
- MOREIRA, M. S. A Síndrome do Estresse. *Jornal Brasileiro de Medicina*, v. 48, n. 4, p. 19-32, 1985.
- OLIVEIRA, S. L. de. *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e Teses*. Pioneira, 2001.
- PAIVA, K. C. M. de; JÚNIOR, M. D.; SILVA, M. A. L. da; VALENÇA, M. C. de A. *Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: Comparando Professores de Instituições Pública, Privada e Confessional*. EnANPAD, 2002.
- PERES, C. M. *Avaliação da Qualidade de Vida e dos Sintomas de Estresse em Mulheres Menopausadas com Disfunção da Articulação Temporomandibular*. 2008. 93 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas/SP. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000437536>>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- PRESTES, M. L. de M. *A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia*. São Paulo: Rêspel, 2003.
- REINERT, M.; BULGACOV, S. *Mudança Organizacional e Estresse Ocupacional*. EnANPAD, 1999.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011.
- ROCHA, L. E. *Estresse Ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas*. São Paulo, 1996. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-06042010122152/ptbr.php>>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- SÁ, A. L. de. *Princípios Fundamentais de Contabilidade*. 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.
- SILLAS, E. P. *Mulheres Contabilistas: um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná*. Curitiba, 2011. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Mestrado em Contabilidade. Disponível em: <<http://www.ppgcontabilidade.ufpr.br/system/files/documentos/Dissertacoes/D053.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- STAKE, R. E. *Case studies*. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (ed). *Handbook of Qualitative Research*. Londres: Sage publications, 1994.
- TAMAYO, A. *Estresse e Cultura Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008.
- VELOSO, H. M.; PIMENTA, S. M. *Fontes de Pressão e as Novas Configurações do Trabalho: Uma discussão sobre os Modelos de Análise Estresse Ocupacional Frente à Realidade Bancária*. EnANPAD, 2004.
- VIEIRA, M. M. F. *Por uma boa pesquisa (qualitativa)*. In: VIEIRA, M. M. F., ZOUAIN, D. M. *Pesquisa Qualitativa em Administração*. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- VIEIRA, S. S. da C. et. al. *Análise do nível de estresse do profissional de Contabilidade*. 2012. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.507/2175-8069.2012v9n18p103>>. Acesso em: 17 jan. 2015.
- ZANARDI, G. C. *O estresse ocupacional e sua influência na saúde e qualidade de vida dos contabilistas de Florianópolis*. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103700>>. Acesso em: 25 ago. 2014.