



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

KAMILLA DAYANNA OLIVEIRA INTERAMINENSE

**NÍVEL DE PROPENSÃO PARA OS CONTADORES DA ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONAL DOS CONTABILISTAS DE CAMPINA GRANDE (APCCG) EM
DESENVOLVEREM A SÍNDROME DE *BURNOUT***

**CAMPINA GRANDE - PB
2022**

KAMILLA DAYANNA OLIVEIRA INTERAMINENSE

NÍVEL DE PROPENSÃO PARA OS CONTADORES DA ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONAL DOS CONTABILISTAS DE CAMPINA GRANDE (APCCG) EM
DESENVOLVEREM A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de bacharel em
Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira

**CAMPINA GRANDE - PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

I61n Interaminense, Kamilla Dayanna Oliveira.

Nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de Burnout [manuscrito] / Kamilla Dayanna Oliveira Interaminense. - 2022.

23 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Prof. Me. Vania Vilma Nunes Teixeira , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Síndrome de Burnout. 2. Profissional Contábil. 3. Saúde ocupacional. 4. Esgotamento emocional. 5. Síndrome ocupacional. I. Título

21. ed. CDD 613.62

KAMILLA DAYANNA OLIVEIRA INTERAMINENSE

NÍVEL DE PROPENSÃO PARA OS CONTADORES DA ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONAL DOS CONTABILISTAS DE CAMPINA GRANDE (APCCG) EM
DESENVOLVEREM A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de bacharel em
Ciências Contábeis.

Aprovada em: 22/03/2022.

BANCA EXAMINADORA

VANIA VILMA NUNES
TEIXEIRA:88612481449

Assinado de forma digital por
VANIA VILMA NUNES
TEIXEIRA:88612481449
Dados: 2022.03.25 10:59:33 -03'00'

Prof. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Assinado digitalmente por JOSE LUIS DE
SOUZA:02441053400
DN: cn=JOSE LUIS DE SOUZA:02441053400, c=BR, o=ICP-
Brasil, ou=RFB e-CPF A3, email=scamatriz@gmail.com
Data: 2022.03.25 10:44:01 -03'00'

Prof. Me. José Luis de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Gilberto Franco Lima Junior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1	Conceito de Síndrome de <i>Burnout</i>	6
2.2	Fases da Síndrome de <i>Burnout</i>	6
2.3	O exercício da profissão contábil	8
3	METODOLOGIA	9
3.1	Tipo de estudo	9
3.2	Campo de estudo, população e amostra	10
3.3	Instrumentos e Coleta de dados	10
3.3.1	<i>Pré-teste do instrumento</i>	10
3.4	Análise dos dados	11
3.5	Aspectos éticos	11
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	11
4.1	Análise das características pessoais	11
4.2	Análise das dimensões	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
	REFERÊNCIAS	20

NÍVEL DE PROPENSÃO PARA OS CONTADORES DA ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DOS CONTABILISTAS DE CAMPINA GRANDE (APCCG) EM DESENVOLVEREM A SÍNDROME DE *BURNOUT*

INTERAMINENSE, Kamilla Dayanna Oliveira

RESUMO

A Síndrome de *Burnout*, conhecida também como Síndrome do Esgotamento Profissional, foi definida pela primeira vez por Herbert Freudenberger (1974) e é caracterizada pelo esgotamento físico, mental e psíquico do profissional. Esta síndrome é dividida em três dimensões, sendo elas: exaustão emocional, cinismo e eficácia no trabalho. Dessa forma, o estudo analisou o nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a síndrome de *Burnout*. Atualmente a APCCG possui 208 associados ativos e para o aprofundamento desta pesquisa foi feita uma amostra com 58 destes profissionais. Desse modo, foi realizada uma pesquisa descritiva-exploratória com abordagem quantitativa onde os resultados foram obtidos de forma positiva para as dimensões de exaustão emocional, cinismo e eficácia no trabalho, com média 1,8736, 0,9483 e 3,3649 respectivamente, o que conduz dizer que estes profissionais têm um bem estar em seus ambientes de trabalho, bem como acreditam que as atividades são realizadas de forma eficiente e eficaz diferindo na propensão destes profissionais em serem acometidos pela Síndrome de *Burnout*.

Palavras-chaves: Síndrome de *Burnout*. Esgotamento. Contadores.

ABSTRACT

Burn-Out Syndrome, also known as Professional Exhaustion Syndrome, was initially defined by Herbert Freudenberger (1974) and is the physical, mental and psychic exhaustion of the professional. This syndrome is divided into three dimensions, namely: emotional exhaustion, cynicism and efficiency at work. In this way, the study analyzed the propensity of accountants from the Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) for developing the syndrome. Currently, the APCCG has 208 active members and, to deepen this, a sample was made with 58 of these professionals. Therefore, a descriptive research with a positive approach was carried out, where the results were obtained for the dimensions of emotional exhaustion, cynicism and efficiency at work, respectively, with an average of 1.8736 and 3.3649, which lead professionals in a effectively have a well-being in their work environments, as well as the activities are carried out efficiently and differing in the propensity of these professionals to be affected by Burn-Out Syndrome.

Key-words: Burn-Out Syndrome. Exhaustion. Accountants.

1 INTRODUÇÃO

Para qualquer atividade empresarial é necessário o auxílio de um contador. Isto é, sem um profissional contábil qualificado, torna-se quase impossível o progresso de uma empresa no mercado. Dessa forma, desde o processo de abertura até a escolha do melhor regime tributário para uma empresa, o contador se faz presente. Que sofre com as cobranças internas e externas devido às demandas relacionadas à profissão. Sabe-se que estes profissionais trabalham muitas horas por dia, em um trabalho exaustivo, que precisa da interação com pessoas, de foco e disciplina para realização de seus trabalhos. Sendo assim, a motivação com suas atividades é necessária para obter realização pessoal e profissional nas funções que desempenham (YAKIN; ERDIL, 2012).

Em sua rotina, o contador precisa estar atento aos prazos de entregas de obrigações constitucionais, fiscais, trabalhistas e contábeis. Sendo seu dever passar segurança aos seus clientes quanto às informações prestadas, além da necessidade de alimentar os sistemas contábeis para melhorar a produtividade dos escritórios e empresas. Por ser uma profissão que requer bastante atenção e que sofre pressão de terceiros, o trabalho desempenhado pelo contador, torna-o propício ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, associada a sintomas como o esgotamento emocional e à diminuição da realização pessoal (CARVALHO; MAGALHÃES, 2013).

Foi por meio dos estudos de Herbert J. Freudenberger (1974), que o termo *Burnout* foi definido pela primeira vez. Ele percebeu que o seu trabalho que antes deixava-o feliz e satisfeito, já não o motivava como antes. Levando em consideração a síndrome e os estudos de Freudenberger, *Burnout* é traduzido como “queimar por completo”, “perder a energia” ou “perder o fogo” e é caracterizado como o esgotamento físico, mental e psíquico de um ser humano, principalmente daqueles que trabalham de forma excessiva (CODD; MENEZES, 1999).

A sociedade, por estar em constante mudança, mostra que os profissionais da área da contabilidade devem estar atualizados, habilitados e à frente de todas as situações observadas nos seus escritórios. São profissionais que não possuem um limite diário de trabalho, o que torna o processo laboral sobrecarregado, causando exaustão e diminuição do nível de motivação na área. Sendo assim, a cobrança contínua pela solução de problemas e alcance de produtividade, faz com que os profissionais que desenvolvem atividades em diferentes setores da economia, tenham problemas em agir a favor da própria saúde e do bem-estar coletivo (ZANELLI, 2013).

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) o *Burnout* significa "uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito" e que se caracteriza por três elementos: "sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho e eficácia profissional reduzida" (OMS, 2019).

Desse modo, as atividades e o ambiente laboral colaboram, mesmo que indiretamente, com o desenvolvimento da síndrome. Com isso, mostra-se a necessidade de intervenções eficazes que busquem diminuir a incidência desse agravo nos trabalhadores em questão.

Diante deste contexto surge a problemática desta pesquisa: **Qual o nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de *Burnout*?**

Para responder a esta problemática, teve-se como objetivo geral identificar o nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de *Burnout*. E como

objetivos específicos: I – Analisar o motivo que conduz aos contadores a desenvolverem a síndrome de *Burnout*; II – Verificar os fatores de riscos da síndrome de *Burnout* nos profissionais da contabilidade; III – Buscar soluções para minimizar a propensão dos contadores a enfrentarem este problema.

O estudo justificou-se pela necessidade de abordar a Síndrome de *Burnout* diretamente com a profissão contábil, partindo do pressuposto que muitos estudos direcionam a síndrome a diversas outras profissões, como aquelas ligadas à área da saúde, mas poucos são encontrados fazendo uma ligação direta com os profissionais da área contábil, que possuem demandas excessivas de jornada laboral. Espera-se que o presente estudo traga contribuições para estes profissionais que muitas vezes não sabem da existência desta síndrome por falta de conhecimento, ou que sabem e não aceitam a ajuda de profissionais especializados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para um melhor entendimento do que se trata a Síndrome de *Burnout* serão abordados neste tópico os conceitos sobre o tema em análise, as fases da síndrome e como é a rotina do contador em seu ambiente de trabalho.

2.1 Conceito da Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* é caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional que leva o profissional à perda da motivação, de interesse e de expectativas em seu ambiente de trabalho. Sendo o resultado da má adaptação do homem ao seu ambiente de trabalho, o *Burnout* traz consigo impactos negativos, na maioria dos casos, em todas as áreas da vida do ser humano, seja na área individual, profissional, familiar ou social (PEREIRA, 2010).

Para Maslach e Jackson, *Burnout* é a resposta do corpo à tensão emocional crônica provocada pelo convívio com outros seres humanos que estão preocupados ou com problemas. Dessa forma, a junção de estresse e preocupações diárias, acabam corroborando para o adoecimento destas pessoas, principalmente no meio profissional (MASLACH; JACKSON, 1981).

Conforme Reinhold (LIPP, 2002), *Burnout* é uma forma de estresse ocupacional que é definido por profunda sensação de frustração e exaustão em relação ao trabalho ocupado. Inicia-se de forma gradativa como um sentimento imperceptível, que aos poucos vai se ramificando em outras áreas da vida de uma pessoa.

Dessa forma, o que era apenas uma inquietação no início, torna-se um sentimento de impotência frente às atividades que antes eram praticadas normalmente, fazendo com que o indivíduo passe a desempenhar suas atividades de forma incorreta ou sem atender às expectativas a ele colocada.

2.2 Fases da Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* está relacionada a diversos tipos de alterações psicológicas e físicas. Dessa forma, tem sido considerada um grande problema social,

podendo levar a perda total da capacidade laboral. A síndrome engloba o processo em três proporções: exaustão emocional, transtorno de despersonalização e baixa produtividade profissional, o que implica em danos físicos, psicológicos e sociais, comprometendo a qualidade de vida do profissional, tanto no ambiente organizacional, como na vida individual (FRANÇA, 2014).

A seguir, pode-se destacar todos os processos da síndrome de *burnout* e suas identificações:

Quadro 1 – Processos da Síndrome de *Burnout*

PROCESSO	IDENTIFICAÇÃO
Exaustão emocional	É o fator central da Síndrome de <i>Burnout</i> , sendo o início do problema na vida do profissional. É caracterizada pela ausência de satisfação e a sensação de inutilidade no trabalho. Desse modo, existe uma demanda a ser cumprida, mas o profissional não consegue finalizá-la.
Transtorno de despersonalização	É quando o profissional tem sentimentos dissociados, e assim distancia-se do lugar de trabalho e da própria mente, vivendo uma confusão mental. Dessa forma, o estresse torna-se presente em sua rotina, gerando a indiferença do profissional nas atividades prestadas em seu ambiente de trabalho.
Baixa produtividade profissional	Este é o momento em que o profissional está tão esgotado que não existe mais produtividade em suas atividades, pois torna-se uma pessoa frustrada que não se sente capaz de desenvolver seus afazeres, mesmo sendo uma atividade simples.

Fonte: Adaptação do Autor França (2014).

A Síndrome de *Burnout* apresenta sintomas similares à depressão, diferenciando-se apenas pelo fato de que os quadros depressivos estão relacionados a sentimentos de infelicidade e de culpa à vida como um todo, e não só uma parte dela, como no caso do trabalho. Para Thomaé (2006), os sintomas da síndrome de *Burnout* é ordenada em quatro níveis clínicos: 1 - Leve (reclamações vagas em relação ao trabalho, dificuldade para levantar-se pela manhã para trabalhar, cansaço físico e emocional), 2 - Moderado (insolência, necessidade de isolamento social, desconfiança e negativismo), 3 – Grave (pensamentos mais lentos, necessidade de automedicação, ausência no trabalho, abuso de álcool e drogas) e 4 – Extremo (isolamento acentuado, colapso, quadros psiquiátricos e suicídio).

É possível afirmar que a síndrome de *Burnout* ocorre por meio de um processo gradativo, que se pode manifestar em diferentes níveis clínicos e vai depender do profissional, a frequência e a intensidade em que a síndrome será apresentada (LIMA, CAMPOS E REIS, 2012). O aparecimento dos sintomas é raro em um grau menor da síndrome, já em graus maiores, os sintomas se manifestam de forma significativa. Se

o cérebro reage aos sintomas por meio de irritação e inquietação, transferindo para o corpo estes problemas emocionais, então pode-se dizer que o indivíduo apresenta um alto nível de intensidade em relação à síndrome (MASLACH; LEITER, 1999).

Segundo Guimarães (2004) e Peleias (2017) em estudos anteriores observaram que estudantes da graduação já apresentavam características iniciais da Síndrome de *Burnout*, apontando como causa as demandas excessivas em salas de aulas e estágios extracurriculares, sendo possível, por meio destes, reconhecer a necessidade de desenvolvimento de estratégias que diminuam estes índices e que resultem em uma boa qualidade de vida para estes indivíduos, ou seja, é perceptível que existe um esgotamento emocional por parte dos contadores, e que provavelmente, antes de chegar a uma exaustão, esses contadores já estavam passando por algum fator de risco, gerando a vulnerabilidade para o desenvolvimento da síndrome.

Sendo assim, por existirem alguns sinais no início que passam despercebidos, já que os sintomas não são investigados, prejudicam estes profissionais quando procuram por ajuda, pois muitos já estão em um nível avançado de *burnout*.

2.3 O exercício da profissão contábil

Segundo Gomes (1979) no Brasil, mesmo antes de serem constituídas as primeiras escolas técnicas comerciais, já era realizada a contabilidade através da figura do então "guarda-livros", profissional definido no Código Comercial de 1850 e que, segundo Francisco D'Áuria, eram os responsáveis de registrar e ter o controle das transações dos comércios por meio dos livros mercantis.

Somente a partir da aprovação do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946 (BRASIL, 1946), que criou o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), além de determinar as funções dos contadores, técnicos de contabilidade e guarda-livros, é que começa a haver razoável desenvolvimento da profissão contábil.

Conforme Silva (2018) com as mudanças que estão ocorrendo, o setor de serviços está crescendo gradativamente e gerando trabalho e renda, englobando grande número de atividades e os setores estão se desenvolvendo, e isso pode trazer várias consequências negativas para o trabalhador. Segundo França e Rodrigues (2014), alguns dos fatores estressantes manifestados no ambiente laboral são os excessos de tarefas, realização de funções sob repressão podendo gerar a insatisfação e a instalação da síndrome de *Burnout*.

A Síndrome de *Burnout* ainda é pouco conhecida entre os trabalhadores e a população geral. (SILVA, et al. 2015) Assim, afirma Silva (2003), que o contador é o mensageiro necessário para levar a companhia ao sucesso ou não, pois analisa os dados passados, percebe os presentes e prever os eventos futuros.

Segundo Marion (2003), a função básica do contador é produzir e analisar as informações úteis para auxiliar nas tomadas de decisões das empresas. Este profissional também exerce várias funções no seu dia a dia, que torna o ambiente propício ao desgaste e estresse laboral. É uma rotina de muitas ligações e e-mails recebidos de clientes pedindo documentações, do fisco cobrando obrigações fiscais, trabalhistas e contábeis, que caso não sejam enviadas nos prazos geram multas altas e com o agravante da cobrança interna do profissional em levar a informação de forma clara e breve ao cliente, gerando um estresse desnecessário para os profissionais.

O profissional contábil trabalha de forma exaustiva, muitas vezes não existindo descanso merecido, tornando-o uma verdadeira máquina para o seu trabalho. Dessa forma, é comum sintomas como cansaço físico excessivo, fadiga, dor de cabeça, irritabilidade, preocupação constante, falta de motivação, desânimo e dificuldade de sentir prazer no que se faz. O ambiente também pode prejudicar a interação com o trabalho, pois ele está associado às demandas excessivas que o profissional precisa desempenhar durante seu processo laboral (FRANÇA, RODRIGUES, 2012).

Sendo assim, um ambiente que exige que o profissional trabalhe de forma contínua e desproporcional, gera risco de problemas psicológicos. Além dos riscos ergonômicos ocasionados pelas horas de trabalhos em frente a telas computadorizadas e curtos prazos para entregas de obrigações. Desse modo, os profissionais que trabalham em condições de constantes pressões psicológicas vinculadas ao baixo poder de decisão, possuem maior prevalência de depressão quando comparados aos trabalhadores não expostos a estas condições (MAUSNER-DORSCH; EATON, 2000).

Marion (2003) alega que, os profissionais, para que sejam contratados, devem acompanhar a evolução da área em que trabalham, pois existem vagas para todos, mas necessitam estar atualizados nas áreas de atuação. Sendo assim, existe a propensão de tensões externas em ambientes de trabalho que buscam fazer com que este profissional esteja sempre a frente do mercado. Desse modo, para que não se sintam defasados, os contadores estão constantemente atentos às mudanças e atualizados nas leis para não perderem seu lugar no ambiente laboral, gerando, na maioria das vezes, angústias que podem levar ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Portanto Marion (2003) sugere que os profissionais não devem apenas focar nas áreas fiscais e contábeis, e sim expandir seus conhecimentos nos outros setores das empresas, trazendo consigo uma bagagem cultural com informações sobre o mundo e as atualidades. Quanto ao seu comportamento ético-profissional, deve tê-lo como inquestionável, participar de eventos específicos da sua área profissional e estar sempre consciente de sua responsabilidade social e profissional.

Dessa forma, gera sobrecargas que podem ser facilmente apontadas como fatores de propensão ao desenvolvimento da síndrome. Que traz a necessidade de identificação do nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de *Burnout*.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Estudo

O presente estudo classificou-se como uma pesquisa exploratória e descritiva com natureza quantitativa-qualitativa. Segundo Malhotra (2001), a pesquisa exploratória é utilizada em casos nos quais é fundamental estabelecer o problema com maior precisão.

Em relação a abordagem, se classifica como quantitativa. Quantitativa, pois, os dados foram coletados através de respostas caracterizadas pelo tipo de escala Likert de 5 pontos. Foi feita uma análise estatística, sendo apresentadas em tabelas e gráficos, fornecendo informações mais concretas e objetivas. Quanto aos objetivos, a

pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva, que, segundo Gil (2002), reproduz as características da população envolvida no estudo.

Portanto, com embasamento no levantamento de dados, foi possível compreender e analisar qualitativamente e quantitativamente o nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de *Burnout*.

3.2 Campo de estudo, população e amostra

Esta pesquisa foi delimitada a Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) que informou que existem 208 profissionais ativos. Porém, para este estudo, foi utilizado uma delimitação metodológica de 58 profissionais associados.

Foi usado como critério de escolha a APCCG por ser uma organização que promove crescimento, protege e que busca defender a classe contabilista na cidade de Campina Grande – PB.

3.3 Instrumentos e Coleta de dados

Para a realização desta pesquisa, foi utilizado um questionário no formato *Google Forms* direcionado aos profissionais da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG), contendo perguntas abertas e fechadas que busquem realizar o levantamento das seguintes variáveis: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de formação e atuação no mercado, carga horária trabalhista e perguntas relacionadas ao cotidiano do profissional. A primeira parte do questionário é constituída por 8 questões que caracterizam o perfil do entrevistado. Já a segunda parte foi aplicado o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em sua versão *General Survey* (GS) em suas três dimensões. Sendo a Exaustão Emocional (EE) com 6 (seis) variáveis, que estão relacionadas ao esgotamento de energia emocional e fadiga, que está relacionada à frequência com que as pessoas vivenciam determinadas situações em seu ambiente de trabalho.

O Cinismo (CI) que está relacionado com o desinteresse ou com atitude distante para com o trabalho e possui 4 (quatro) variáveis. E a Eficácia no Trabalho (ET) que ressalta mais diretamente as expectativas no trabalho, incluindo as expectativas de um indivíduo de eficácia continuada no trabalho, esta dimensão possui 6 (seis) variáveis (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

3.3.1 Pré-teste do instrumento

O pré-teste foi aplicado com um associado em fevereiro de 2022, que fez algumas sugestões de melhoria, apenas com o intuito de verificar o questionário para

os respondentes e assim validar a pesquisa.

3.4 Análise dos dados

Para identificar e caracterizar o perfil dos 58 participantes da pesquisa foi utilizado o método estatístico de média e desvio padrão descritivo por meio da distribuição das frequências e cálculo das médias, o qual Malhotra (2012) afirma ter por objetivo relacionar o número de participantes identificados com as variáveis pesquisadas.

Todas as questões são compostas de uma escala likert que varia de 0 a 4. Onde: 0 - representa nunca; 1 - representa algumas vezes, ao ano ou menos; 2 - representa algumas vezes durante o mês; 3 - representa algumas vezes durante a semana e 4 - representa todo dia.

Foi utilizada uma amostragem sedimentada, que para Malhotra (2012) é uma técnica de amostragem realizada em duas etapas, dividir a população em subpopulações e escolhendo de forma aleatória. Para o cálculo do número mínimo de respondentes foi estabelecido um nível de confiança de 90% e erro padrão de 10%.

3.5 Aspectos éticos.

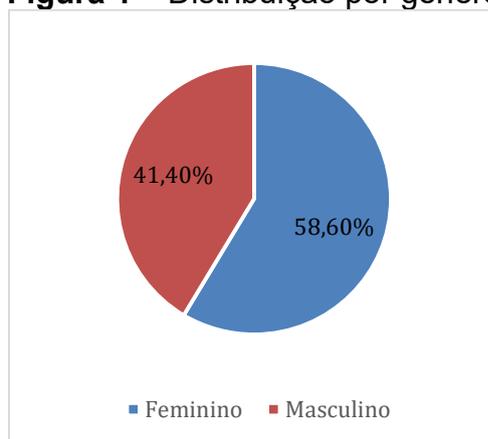
O questionário está dentro dos parâmetros éticos obedecendo a Resolução nº 466/12, que preza pelo respeito e pela dignidade humana e sobretudo, proteção aos participantes de pesquisa científica.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Análise das características pessoais

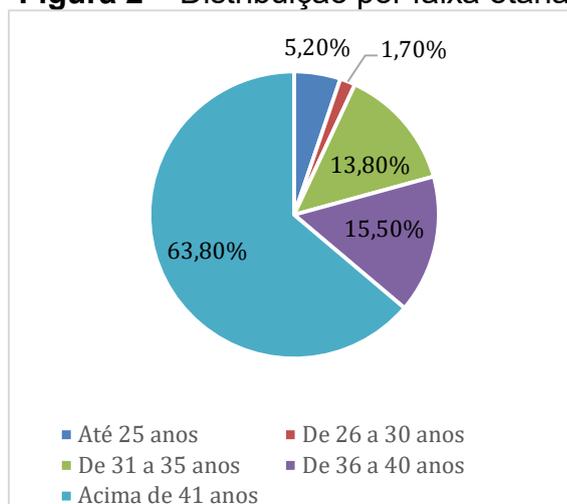
Os dados que determinam o perfil dos 58 profissionais associados que fizeram parte da amostra serão apresentados a seguir:

A Figura 1 mostra a predominância do sexo feminino com 34 (58,60%) mulheres e de 24 (41,40%) homens.

Figura 1 – Distribuição por gênero

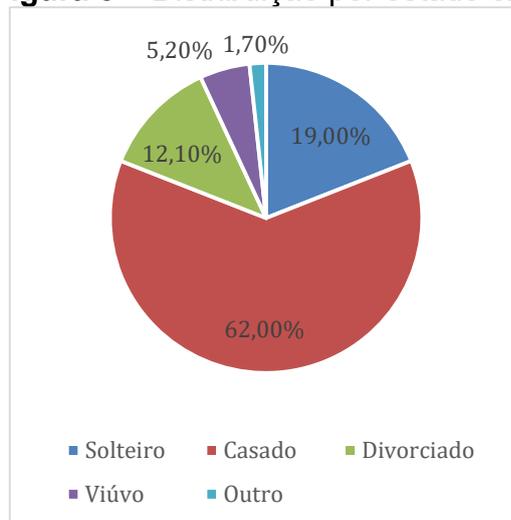
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Na Figura 2 é analisada a faixa etária dos participantes, sendo 3 (63,80%) destes com idade até 25 anos, 1 (1,70%) com idade de 26 a 30 anos, 8 (13,80%) com idade de 31 a 35 anos, 9 (15,50%) com idade de 36 a 40 anos e 37 (63,80%) participantes com idade acima de 41 anos, sendo estes com maior predominância.

Figura 2 – Distribuição por faixa etária

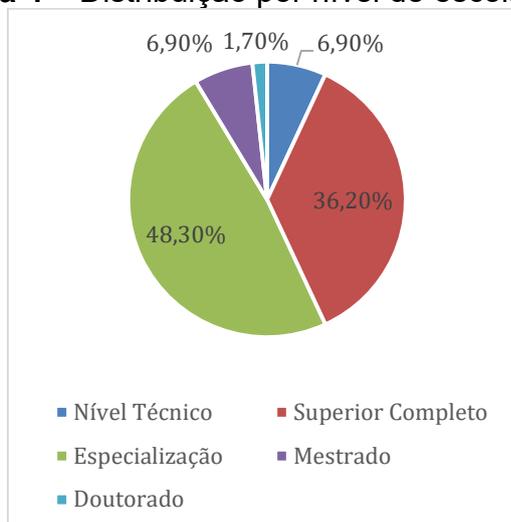
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Em relação a distribuição do estado civil dos participantes, a Figura 3 destaca que 11 (19,00%) deles são solteiros, 36 (62,00%) são casados, 7 (12,10%) são divorciados, 3 (5,20%) são viúvos e 1 (1,70%) preferiu não identificar.

Figura 3 – Distribuição por estado civil

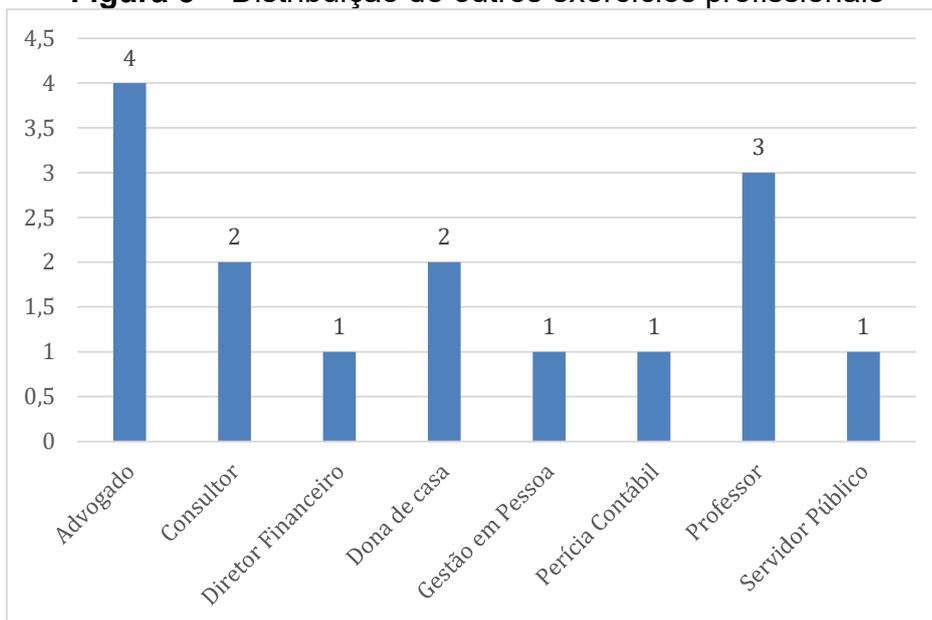
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A Figura 4 destaca o nível de escolaridade dos participantes: 4 (6,90%) tem nível técnico, 21 (36,20%) tem superior completo, 28 (48,30%) tem especialização, 4 (6,90%) tem mestrado e apenas 1 (1,70%) possui doutorado.

Figura 4 – Distribuição por nível de escolaridade

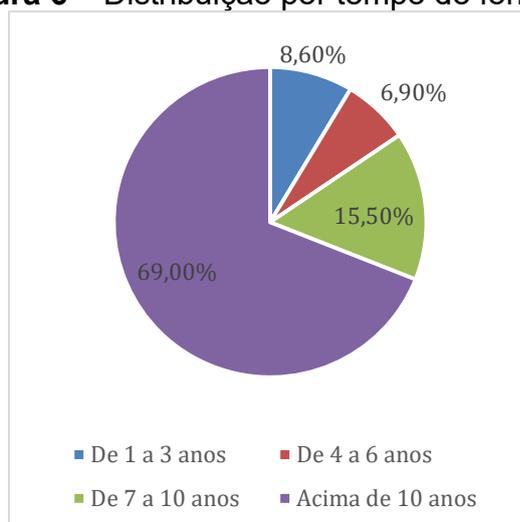
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Seguindo esta linha de raciocínio, em relação a escolaridade, na Figura 5 mostra que alguns destes profissionais possuem outras profissões, além do exercício contábil. Como advogado, consultor, diretor financeiro, do lar, gestor em pessoas, perito contábil, professor e servidor público.

Figura 5 – Distribuição de outros exercícios profissionais

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A Figura 6 mostra a distribuição do tempo de formado destes participantes. Tendo 5 (8,60%) profissionais que estão formados de 1 a 3 anos, 4 (6,90%) profissionais de 4 a 6 anos, 9 (15,50%) profissionais de 7 a 10 anos e 40 (69,00%) profissionais acima de 10 anos.

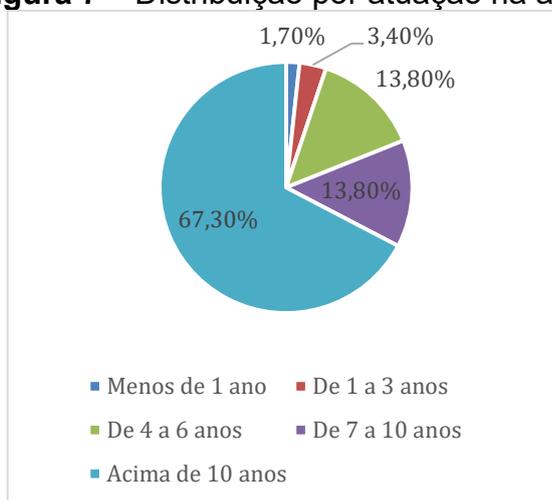
Figura 6 – Distribuição por tempo de formado

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A distribuição do tempo de atuação dos contabilistas está representada na Figura 7: apenas 1 (1,70%) tem menos de 1 ano no mercado, 2 (3,40%) tem de 1 a 3

anos, 8 (13,80%) de 4 a 6 anos, 8 (13,80%) de 7 a 10 anos e 39 (67,30%) acima de 10 anos.

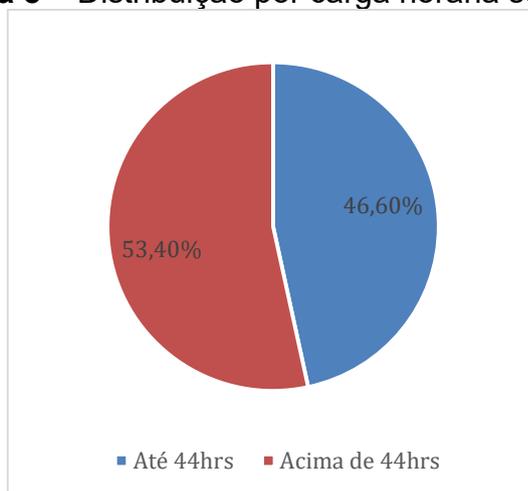
Figura 7 – Distribuição por atuação na área



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Sobre a carga horária semanal de trabalho, a Figura 8, mostra que 27 (46,60%) responderam que trabalham até 44hrs e 31 (53,40%) acima de 44hrs.

Figura 8 – Distribuição por carga horária semanal



Fonte: Dados da pesquisa 2022.

4.2 Análise das dimensões

Descreve a mensuração dos índices de *Burnout* com a escala MBI-GS conforme Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Valores de *Burnout*

	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1,34 - 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,00	2,10 - 3,19	>3,20
Cinismo	<1,00	1,01 - 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	<4,00	4,01 - 4,99	>5,00

Fonte: Mclaurine (2008).

O estudo foi respondido com a média e o desvio padrão de todas as variáveis do MBI-GS. Em cada escala *likert* está a proporção das respostas de cada participante. Totalizando 58 respostas por variável.

Na Tabela 2 as variáveis referentes à Exaustão Emocional, mostra que as variáveis EE1 e EE2 possuem médias moderadas para *Burnout*, e as demais EE3, EE4, EE5, EE6 apresentam médias baixas. As médias moderadas podem possuir relações com a ausência de satisfação ou pela sensação de inutilidade que estes profissionais podem sentir em seus ambientes de trabalho, pois um cargo ou relações interpessoais que não permite que um profissional se sinta encorajado, motivado e satisfeito, pode desencadear sintomas de *Burnout*.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas – Exaustão Emocional

Estatísticas Descritivas – Exaustão Emocional							
Variáveis	Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Algumas vezes durante o mês	Algumas vezes durante a semana	Todo dia	Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4		
EE1. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	3	17	15	13	10	2,1724	1,1765
EE2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	3	19	10	14	12	2,2241	1,2463
EE3. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	12	18	10	7	11	1,7759	1,4025
EE4. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	19	15	7	8	9	1,5345	1,4529
EE5. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	18	14	11	4	11	1,5862	1,4626
EE6. Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	12	11	16	6	13	1,9483	1,4194

Em relação as variáveis referentes ao Cinismo, na Tabela 3 observa-se que apenas a CI2 tem uma média moderada em relação a *Burnout*, sendo o restante, CI1, CI3 e CI4 considerados baixos. Apesar de ter um resultado satisfatório, com respostas acima de 26 na escala 0. Ainda têm pessoas que se sentem menos interessadas, menos entusiasmadas, mais descrentes e com dúvidas em relação a importância do

trabalho que desempenham. Obtendo um resultado de, pelo menos, 3 pessoas que estão indiferentes em relação as suas atividades laborais, que torna-se um dado alarmante. Dessa forma, estas pessoas podem estar propensas a terem a síndrome de *Burnout*.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas – Cinismo

Estatísticas Descritivas – Cinismo							
Variáveis	Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Algumas vezes durante o mês	Algumas vezes durante a semana	Todo dia	Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4		
CI1. Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	33	9	5	7	4	0,9655	1,3257
CI2. Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	27	14	5	8	4	1,1034	1,3090
CI3. Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo	29	11	10	5	3	1,0000	1,2177
CI4. Duvido da importância do meu trabalho	38	5	11	1	3	0,7241	1,1416

Na Tabela 4 é analisada a eficácia no trabalho. Percebe-se que a dimensão é positiva, demonstrando que os profissionais, em sua maioria, se sentem motivados no ambiente que atuam. Dessa forma, o risco é baixo, mas por outro lado, pelo menos uma pessoa nunca se sentiu bem em seu ambiente de trabalho. O que traz uma preocupação em relação a saúde do entrevistado, pois já existe um esgotamento profissional. Vale destacar o desvio padrão que é baixo, demonstrando a constância nesses resultados.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas – Eficácia no Trabalho

Estatísticas Descritivas – Eficácia no Trabalho							
Variáveis	Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Algumas vezes durante o mês	Algumas vezes durante a semana	Todo dia	Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4		
ET1. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	2	2	4	16	34	3,3448	0,9922
ET2. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	2	1	5	12	38	3,4310	0,9669

ET3. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	1	2	7	17	31	3,2931	0,9286
ET4. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	1	4	3	12	38	3,4138	0,9832
ET5. Na minha opinião, sou bom no que faço	2	2	3	14	37	3,4138	0,9832
ET6. No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	1	5	3	16	33	3,2931	1,0172

A seguir estão os resultados por grupo comparados a tabela 1.

Tabela 5 – Resultado por grupos

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Exaustão Emocional	1,8736	1,3901
Cinismo	0,9483	1,2584
Eficácia no Trabalho	3,3649	0,9806
Geral	2,2015	1,5562

Ao observar a tabela 5, percebe-se que a dimensão exaustão emocional apresentou uma média baixa de 1,8736 e desvio padrão de 1,3901. A dimensão cinismo, obteve uma média baixa de 0,9483 e desvio padrão 1,2584. E a dimensão eficácia no trabalho, apresentou uma média alta de 3,3649 e desvio padrão 1,5562. Ou seja, pode-se afirmar que na amostra definida estes profissionais estão satisfeitos em seus ambientes de trabalho. Desse modo, ao ser feito a média geral, nota-se que o nível de propensão dos contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem *Burnout* é entre baixa e moderada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *Burnout* é caracterizado por uma síndrome ocupacional definida pela OMS, como uma resposta prolongada a estressores crônicos emocionais e interpessoais no trabalho, conseguinte da tensão crônica que resulta uma incongruência, ou desajuste, entre o trabalhador e o trabalho e sendo independente de profissão, constituído por três dimensões, exaustão emocional, cinismo e eficácia.

No presente estudo foi realizada a aplicação da escala MBI-GS na Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) através de uma pesquisa, com 90% de confiança, composta por contadores, validando assim a utilização da MBI-GS, obtendo-se 58 respondentes.

A finalidade desta etapa da pesquisa é apresentar de forma sucinta os resultados obtidos através das análises dos dados. Dessa forma, faz-se necessário resgatar o objetivo geral deste estudo, o qual é: “identificar o nível de propensão para os contadores da Associação Profissional dos Contabilistas de Campina Grande (APCCG) em desenvolverem a Síndrome de *Burnout*”, bem como os objetivos específicos: “I – Analisar o motivo que conduz aos contadores a desenvolverem a síndrome de *Burnout*; II – Verificar os fatores de riscos da síndrome de *Burnout* nos profissionais da contabilidade; III – Buscar soluções para minimizar a propensão dos contadores a enfrentarem este problema”. Destacando que estes foram cumpridos.

A pesquisa mostra que os resultados por dimensões são: exaustão emocional média baixa de 1,8736 e desvio padrão de 1,3901, cinismo média baixa de 0,9483 e desvio padrão 1,2584, eficácia no trabalho média alta de 3,3649 e desvio padrão 1,5562. Dessa forma, pode-se afirmar que existe sim uma probabilidade de contadores desenvolverem a síndrome de *Burnout*, porém, na amostra que é definida a população é satisfeita com seu ambiente de trabalho, trazendo uma propensão de desenvolverem a síndrome de baixa a moderada, estes profissionais compreendem o significado do trabalho que é realizado na organização que atuam.

Vale destacar que a pesquisa traz um domínio de pessoas acima de 41 anos que pode confirmar o motivo do nível de propensão ser mais baixo a moderado de desenvolverem a síndrome. Já que atualmente jovens podem sofrer mais de *Burnout* por estarem em uma ascensão da cultura de valorização do trabalho. Dessa forma, trabalham excessivamente para terem resultados e se sobrecarregam para concluir todos os afazeres que são colocados.

Além disso, são pessoas que em sua maioria são casadas, que, provavelmente, possuem uma rede de apoio acolhedora frente aos problemas profissionais enfrentados semanalmente. O que ajuda, de forma saudável, a minimizar os riscos de *Burnout*, visto que são pessoas, no geral, que trabalham mais de 44hrs semanais, que são formadas há mais de uma década e que estão no mercado contábil a mais de 10 anos.

A partir da realização deste estudo, entende-se que a síndrome de *Burnout* tem efeitos negativos para a organização, para o indivíduo e para sua profissão. Sendo importante salientar que o *Burnout* é um grave problema de saúde pública, que traz a necessidade do debate para a população em geral, visto que o conhecimento é a tomada de decisão inicial e crucial para se implementar medidas de prevenção e/ou minimização de suas consequências.

Ainda, é necessário salientar que a síndrome de *Burnout* pode ser evitada, mas para isso a cultura da organização deve ser favorável para a execução de medidas preventivas do estresse. Além disso, a prevenção também depende do profissional que precisa querer mudar, buscando continuamente a melhora da sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

A limitação dessa pesquisa está relacionada por ter sido um estudo com uma amostra não probabilística por acessibilidade. Dessa forma, não permite generalizações para com os resultados.

Diante o exposto é importante buscar estudos para a mediação deste risco e que o estudo sirva como base para pesquisas futuras. Além disso, indicar possíveis estratégias para o planejamento e execução de intervenções eficazes, já que existem poucos estudos direcionados a população contabilista.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências.** 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm >. Acesso em: 27 jan. 2021.
- CARVALHO, Clecilene Gomes., MAGALHÃES, Sérgio Ricardo. Quem cuida do cuidador: principais fatores que interferem na saúde dos profissionais de enfermagem, uma visão biopsicossocial. **Journal of Research: Fundamental Care On Line**, v.5, n.3, p.122-131, 2013. Disponível em: < <https://pesquisa.bvsalud.org/porta/resource/pt/bde-24867> >. Acesso em: 27 jan. 2021.
- CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é *burnout*? Em W. Codo (Org.), **Educação: Carinho e trabalho**, p. 237-255. Rio de Janeiro: Vozes. 1999.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: < <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/10087> >. Acesso em: 12 jan. 2022.
- FREUDENBERGER, H. J. Esgotamento da Equipe. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159– 165, 1974. Disponível em: < <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x> >. Acesso em: 01 fev. 2022.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOMES, Josir Simeone. A profissão contábil no Brasil: uma visão crítica. **Revista Administração de Empresas**, v. 19. n. 2, p. 99-106, 1979. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0034-75901979000200007> >. Acesso em: 27 jan. 2022.
- GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero Moraes. **Projetos e relatórios de Pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GUIMARÃES, L. A. M. et al. Validação brasileira do questionário de avaliação de qualidade de vida profissional (QVP-35): em bancários do ABC paulista. **Jornada Sul-Riograndense de Psiquiatria Dinâmica**, v. 22, 2004.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **O Stress do professor**. 5. ed. Campinas: Papyrus. 2002.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Tradução de Lene Belon Ribeiro, Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLACH, Chirstina; LEITER, Michael. Take this job and ...love it. **Psychology Today**, v. 32, v. 5, p. 50-57, 1999. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/286013270_Take_this_job_and_love_it >. Acesso em: 09 jan. 2022.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar; LEITER, Michael. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001. Disponível em: < <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397> >. Acesso em: 22 jan. 2022.

MAUSNER-DORSCH, Hilde; EATON, William W. Ambiente psicossocial de trabalho e depressão: avaliação epidemiológica do modelo demanda-controle. **Revista americana de saúde pública**, v. 90, n. 11, p. 1765-1770, 2000. Disponível em: < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446399/> >. Acesso em: 01 jan. 2022.

OMS. **OMS inclui a síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças**. 2019. Disponível em: < <https://www.crmpr.org.br/OMS-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-Classificacao-Internacional-de-Doencas-11-51611.shtml> >. Acesso em: 23 dez. 2021.

PELEIAS, Ivam Ricardo et al. A síndrome de burnout em estudantes de ciências contábeis de IES privadas: pesquisa na cidade de São Paulo. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. 1, 2017. Disponível em: < <http://www.repec.org.br/repec/article/view/1468> >. Acesso em: 18 ago. 2021.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à Contabilidade**: orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Bruna Tatielli. **Fatores estressores do trabalho de profissionais de formação contábil**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis: disciplina de Estágio Supervisionado II) - Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, Lajeado, 2018. Disponível em: < <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/2084/1/2018BrunaTatiellidaSilva.pdf> >. Acesso em: 20 dez. 2021.

SILVA, Salvyana Carla Palmeira Sarmiento et al. A síndrome de *burnout* em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3011-3020, 2015. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/csc/a/tMHPSfqgYFQPPDdqKqQrw6b/?lang=pt> >. Acesso em: 24 jan. 2022.

SILVA, Sandro Pereira. **Arranjos institucionais de financiamento das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil**: uma análise da trajetória operacional do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: < https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download/diamantina-2016/205-339-1-RV_2016_10_09_00_55_11_798.pdf >. Acesso em: 12 dez. 2021.

THOMAE, María Noelia Vanessa et al. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. **Revista de Posgrado de la vía Cátedra de Medicina**, v. 153, n. 1, p. 18-21, 2006. Disponível: < https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf >. Acesso em: 10 dez. 2021.

YAKIN, M.; ERDIL, O. (2012) Relações entre Autoeficácia e Engajamento no Trabalho e os Efeitos na Satisfação no Trabalho: Uma Pesquisa em Contadores Públicos Certificados, **Procedia-Ciências Sociais e Comportamentais**, v. 58, p. 370-378, 2012. Disponível em: < <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013> > . Acesso em: 28 ago. 2021.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TORDERA, Núbia. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**, Porto Alegre: Artmed, 2013.