



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

IVANA FLAVIA DE BRITO SANTOS

**ANÁLISE SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB**

**CAMPINA GRANDE-PB
2024**

IVANA FLAVIA DE BRITO SANTOS

**ANÁLISE SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de Artigo apresentado ao curso de graduação em Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Ms. Gabriel Santos de
Jesus

**CAMPINA GRANDE-PB
2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão 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.

S237a Santos, Ivana Flavia de Brito.

Análise sobre a Síndrome de burnout nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB [manuscrito] / Ivana Flavia de Brito Santos. - 2024. 29 f. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2024.

"Orientação: Prof. Me. Gabriel Santos de Jesus, Departamento de Ciências Contábeis - CCSA".

1. Síndrome de Burnout. 2. Profissional contábil. 3. Estresse profissional. I. Título

21. ed. CDD 657

IVANA FLÁVIA DE BRITO SANTOS

**ANÁLISE SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de Artigo apresentado ao curso de graduação em Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em: 14/11/2024

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **GABRIEL SANTOS DE JESUS**
Data: 29/11/2024 10:18:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof(a). Ms. Gabriel Santos de Jesus
Orientador(a)**

Documento assinado digitalmente
 **ROMULO BENICIO LUCENA FILHO**
Data: 28/11/2024 18:10:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof(a). Ms. Rômulo Benício Lucena Filho
(Membro)**

Documento assinado digitalmente
 **AUGUSTO CESAR SILVA GONCALVES**
Data: 28/11/2024 15:48:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(a). Ms. Augusto César Silva Gonçalves

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1	TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA	9
2.2	OS ASPECTOS DO PROFISSIONAL CONTÁBIL	10
2.3	CONDIÇÕES DE TRABALHO, PRESSÃO E ESTRESSE DO PROFISSIONAL CONTÁBIL	11
3.	SÍNDROME DE BURNOUT	13
3.1	PRINCIPAIS ASPECTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT	15
3.2	BURNOUT E OS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS.....	16
4.	METODOLOGIA	17
5.	RESULTADOS	18
6.	CONCLUSÃO	21
	REFERÊNCIAS.....	22

ANÁLISE SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB

Ivana Flavia de Brito Santos

RESUMO

A Síndrome de Burnout é um processo que deteriora a vida do trabalhador, implicando na sua saúde mental e física, relacionado ao estresse no ambiente de trabalho, que tem afetado cada vez um maior número de profissionais, principalmente os ligados ao atendimento direto a pessoas e/ou ambientes com excesso de pressão, como os contadores e profissionais da saúde. Esta síndrome pode ser identificada através de três dimensões principais: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional. Os contadores estão cada vez mais propensos a esta síndrome, devido ao grande aumento de responsabilidades exigidas pelo trabalho, pressão e prazos limitados. As exigências da vida moderna, a necessidade constante de atualização, o medo de possíveis erros que gerem multas e perdas, deixam o profissional contábil mais propenso ao estresse e ansiedade. Este estudo busca compreender e analisar o impacto da *Síndrome de Burnout* no trabalho dos profissionais de contabilidade em Campina Grande - PB, explorando sua prevalência, possíveis causas e estratégias de enfrentamento. As dimensões da Síndrome de Burnout mais afetadas foram a exaustão emocional e a despersonalização que apresentaram nível médio ou elevado na maior parte dos estudos. A elevada prevalência da Síndrome de Burnout nos profissionais da área contábil em Campina Grande - PB aponta a necessidade da implementação de políticas públicas para a prevenção e enfrentamento desta síndrome.

Palavras-chave: síndrome de Burnout; contadores; sintomas.

ABSTRACT

ANALYSIS OF BURNOUT SYNDROME IN ACCOUNTING OFFICES IN CAMPINA GRANDE – PB

Ivana Flavia de Brito Santos

Burnout syndrome is a process that deteriorates the worker's life, affecting their mental and physical health, related to stress in the work environment, which has increasingly affected a greater number of professionals, especially those involved in direct customer service and/or high-pressure environments, such as accountants and health professionals. This syndrome can be identified through three main dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and low professional achievement. Accountants are increasingly prone to this syndrome, due to the great increase in responsibilities required by work, pressure and limited deadlines. The demands of modern life, the constant need for updating, the fear of possible errors that generate fines and losses, make accounting professionals more prone to stress and anxiety. This study seeks to understand and analyze the impact of Burnout Syndrome on the work of accounting professionals in Campina Grande - PB, exploring its prevalence, possible causes and coping strategies. The most affected dimensions of Burnout Syndrome were emotional exhaustion and depersonalization, which presented a medium or high level in most studies. The high prevalence of Burnout Syndrome among accounting professionals in Campina Grande - PB points to the need to implement public policies to prevent and address this syndrome.

Keywords: burnout syndrome; accountants; symptoms.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma maior compreensão e análise sobre a interferência da Síndrome de Burnout no trabalho dos profissionais da área contábil. Segundo Fernandes e Reis (2008) este é tema bastante atual nas organizações de trabalho, investigando as suas causas e consequências, tanto para o trabalhador quanto para a organização, em especial, nos profissionais dos escritórios de contabilidade.

Nas últimas décadas, os estudos sobre a relação entre estresse no trabalho e saúde mental dos trabalhadores têm aumentado devido ao grande número de profissionais afastados temporariamente, aposentadorias precoces, absenteísmo e os demais riscos à saúde ligados à atividade profissional. O aumento das exigências sobre o trabalho, tornando-o mais profissionalizado, com mais burocracia e isolado, produziu uma combinação perfeita nos trabalhadores com alta expectativa, muita pressão e poucos recursos para lidar com frustrações. Dentre as inúmeras doenças relacionadas ao trabalho, destaca-se a Síndrome de *Burnout*, uma resposta a um estado prolongado de estresse.

O termo *Burnout* foi criado pelo psicanalista Freudenberg, em 1974 e sua origem vem do verbo inglês *to burn out* que significa “queimar por completo” ou “consumir-se”, sendo descrito como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste. No Brasil, conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é considerada uma epidemia entre aqueles profissionais que precisam lidar com pessoas, aqueles que são submetidos a metas agressivas, com cobranças constantes. Segundo Sokacheski (2021), o Burnout, então, é um processo que deteriora a vida do trabalhador, implicando na sua saúde mental e física.

Segundo o Instituto Nacional do seguro social (INSS), os transtornos mentais ocupam o terceiro lugar nas listas de comorbidades que causam o afastamento do trabalho no Brasil, provocando afastamento por mais de 15 dias, usando a concessão previdenciária do auxílio-doença e aposentadorias por invalidez (Brasil, 2001), vindo a representar um prejuízo social e econômico, além de altas demandas para o serviço de saúde.

Para Tamayo e Tróccoli (2002) o estresse ocupacional, o burnout e a exaustão emocional são manifestações de tensão no trabalho e são produtos da interação entre fatores ambientais, percepções e comportamentos do indivíduo. No entanto, há diferenças entre estresse e burnout. O burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, quando os meios de enfrentamento falharam ou foram insuficiente.

Em relação aos profissionais da contabilidade, as demandas emocionais são constantes, pois eles dependem também de órgãos governamentais, do entendimento, perfil e vontade dos clientes para que o seu esforço seja recompensado, tendo que conviver com as exigências de novas leis, necessidade de atualização constante, queixas sobre valores dos tributos, complexidade e burocracia do sistema tributário brasileiro, horas extras, pressão dos superiores, que aumentam a sobrecarga de trabalho.

As leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam a Síndrome de Burnout. No Anexo II – que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais – do Decreto nº. 3.048/99 de 6 de maio de 1996 – que

dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social –, conforme previsto no Art. 20 da Lei nº. 8.213/91, ao se referir aos transtornos mentais e do comportamento relacionado com o trabalho, o inciso XII aponta a Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0) (Ministério da Saúde, 2001).

No início se relacionou o burnout aos profissionais da área de saúde ou que trabalham com atendimento. Contudo, foi possível perceber a ocorrência dos distúrbios em profissionais de outras áreas, inclusive entre contabilistas, tal como investigado por Loaiza e Peña (2013); Mete, Ünal e Bilen (2013). São profissionais que trabalham muitas horas seguidas, em um trabalho exaustivo, interagindo com pessoas, e necessitam de muito foco e disciplina para realização de seus trabalhos, o que exige que estes estejam motivados com suas atividades a fim de exercerem suas funções com o melhor desempenho possível.

No entanto, existe certa escassez de trabalhos que investiguem esse tema no contexto brasileiro, o que reforça a relevância de estudos como este. Espera-se que o estudo possa contribuir para uma promoção de melhores condições de trabalho e um ambiente mais favorável aos contabilistas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho e qualidade de vida

No início da vida humana viver ou apenas sobreviver era algo muito complexo de ser alcançado. E tudo aquilo que é complicado é denominado de trabalhoso. Assim, a palavra trabalho tinha uma visão negativa ou depreciativa. Contudo, somente a partir do século XI que a palavra trabalho passou a ser denominada o oferecimento da forma pessoal de uma pessoa em favor da outra. (Áquila, 2007).

A extrema necessidade de trabalhar para se sustentar era considerada uma pena imposta ao trabalhador, pois não havia a possibilidade de escolher entre desfrutar da vida ou trabalhar para buscar uma vida digna.

Apenas com o surgimento do capitalismo que se consolida uma mudança da visão sobre o trabalho, pois trouxe a percepção do trabalho como parte como na vida das pessoas, como o único meio digno de ganhar a vida, independentemente do tipo de ocupação. Assim, o trabalho levaria ao sucesso econômico, o consumo ganhou importância e o trabalho sendo uma mercadoria, era importante porque se constituía em um meio de garantia de consumo (Borges & Yamamoto, 2004, p.58).

A busca do sucesso econômico passou a ser explicada de modo mais abrangente e complexo, sendo o esforço apenas um dos aspectos relevantes. Era estabelecida uma troca entre trabalho esvaziado de sentido, mas estimulado pelo suposto crescimento socioeconômico.

É possível perceber que a história do trabalho é também uma história de luta dos homens diante dessas condições impostas para uma melhoria na qualidade de vida. O ser humano percebe sua vida por meio do produto do seu trabalho e a partir disso reconhece sua condição de vida e expressa sua dependência e poder sobre a natureza, produzindo os recursos materiais,

culturais e institucionais que constituem seu ambiente, e desenvolve seu padrão de qualidade de vida. O trabalho é uma realização do ser humano. (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2004).

As diferentes formas de trabalho entre as sociedades revelam o impacto que a institucionalização do trabalho produz no ser humano e que pode trazer sérios problemas para as pessoas e para a sociedade. Ter qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas” (Chiavenato, 2005, p. 448). Para melhorar o desempenho, as organizações procuram proporcionar a seus clientes o melhor acolhimento possível, com cortesia e agilidade e essa exigência, acaba afetando a saúde e a qualidade de vida dos funcionários, porque estes ficam expostos na maior parte do tempo a um ambiente de pressão. Isso significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido.

É no ambiente de trabalho que as pessoas passam a maior parte do tempo e este ambiente deve contribuir para que o indivíduo possa desempenhar suas funções de forma satisfatória. Assim, as pessoas podem dar algo de si mesmas e conseqüentemente esperam algo em troca, objetivando terem resultados que podem ser de curto ou de longo prazo. Um local de trabalho diversificado, atrativo, estável e agradável faz com que o funcionário viva bem no dia a dia e tenha um bom desempenho nas atividades que exerce. A maneira pela qual esse ambiente é moldado e estruturado influencia poderosamente na qualidade de vida das pessoas. (Chiavenato, 1997, p. 9).

A qualidade de vida no trabalho é de imensa importância para todos dentro da organização, pois esta interfere no condicionamento físico e mental do indivíduo. Se o profissional estiver bem consigo mesmo pode desempenhar bem suas funções e produzir até mais que o esperado, não sendo assim, pode levar consigo, para o ambiente profissional, aspectos negativos que gerarão um trabalho forçado, mal qualificado, prejudicando a empresa. Para que uma empresa possa se desenvolver é necessário que seus funcionários contribuam para esse crescimento. Não se pode esquecer que parte significativa da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitas o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal” (Gil, 2001, p. 46).

2.2 Os aspectos do profissional contábil

Nas últimas décadas incríveis transformações aconteceram na história humana e as exigências da sociedade moderna vem provocando grandes mudanças em relações de trabalho, onde a competitividade, novas tecnologias, mudanças no plano social, o individualismo, foi se moldando e evidenciando a relação da profissão exercida com o bem-estar geral do trabalhador (Guimarães, 1999).

A Contabilidade é uma ciência antiga que existe desde os primórdios da humanização. Ludícibus (1991), escreveu que ela existe há pelo menos 4.000 anos a.C. Seguindo essa lógica, Hendriksen e Van Breda (1999)

acrescentam que a Contabilidade apresenta seus primeiros vestígios através de fichas de barro entre os anos 8.000 e 3.000 antes de Cristo.

O avanço do capitalismo fez com que essa ciência crescesse de maneira natural, chegando em mais de 500.000 (quinhentos mil) profissionais da contabilidade registrados no Brasil (CFC, 2016). A contabilidade é um grande instrumento que ampara o setor administrativo a tomar todas as decisões, coletando dados, mensurando-os e contribuindo para a tomada de decisões.

A profissão contábil no Brasil, de acordo com o CFC (2016), abrange cerca de 536 mil pessoas. Isso significa que esses profissionais são 0,24% da população brasileira. Ainda de acordo com a Resolução CFC n. 560/1983, as funções desses profissionais poderão ser desempenhadas como chefe, responsável, diretor, supervisor, encarregado, superintendente e gerente. Algo que é bem contraditório, é que a tecnologia, que à medida que evolui, faz com que os profissionais fiquem ainda mais presos e afogados no trabalho. Se anteriormente a jornada de trabalho era reduzida ao escritório, hoje ela se expande à vida pessoal através dos celulares, sites, e-mails e torna a rotina executada pelo profissional contábil uma das mais estressantes da atualidade.

A demanda do dia a dia dentro da contabilidade é muito cansativa e exigente. Além de fiscalizar o patrimônio total da empresa, ele ainda tem a função de informar as circunstâncias do negócio. Entre as rotinas do profissional contábil, destacam-se as planilhas, guias, folhas de pagamentos, todas com prazos mínimos para entrega, cobrança dos clientes, finalização de livros de prestação de contas. Para Fabretti (2013), a legislação tem criado diversas obrigações acessórias e o não cumprimento provoca ao contador e ao empresário elevadas multas. Conforme o Portal da Contabilidade, as principais obrigações são: Balanço, Livro Diário e Razão, DIRF, IRRF, Comprovante de Rendimentos, Livro de Registro de Duplicatas, de Inventário, de Empregados, Sped Fiscal/EFD, Contábil/ECD, Imposto de Renda/ECF, Folha de Pagamento e encargos, Normas Regulamentadoras, Informes de Rendimentos das Pessoas Físicas e Jurídicas, Publicações Obrigatórias nas Empresas Limitadas.

De acordo com o artigo 1177 da Lei n. 10.406, “no exercício de suas funções, os prepostos são pessoalmente responsáveis, perante os preponentes, pelos atos culposos; e, perante terceiros, solidariamente com o preponente, pelos atos dolosos”. Oliveira et al. (2015) acrescentou que o contabilista necessita conhecer profundamente a legislação tributária, devido às suas obrigações. Entende-se que, o contador é responsabilizado por prejuízos que causar, por culpa ou dolo, podendo ser obrigado a indenizar o empresário. A cada dia que passa, descobre-se uma obrigação nova atribuída ao cargo do contador e seus auxiliares. Assim, a realização de diversas atividades em conjunto e a responsabilidade que o profissional contábil tem é justificativa para as tensões que a ocupação vem sofrendo com o estresse elevado.

2.3 Condições de trabalho, pressão e estresse do profissional contábil

Muitas vezes para conseguir manter-se ligado às atividades profissionais, o contador mesmo insatisfeito com o trabalho continua a exercer

a função e acaba impossibilitando a integração e a convivência no trabalho, na família e na sociedade, deixando de garantir uma vida saudável e tranquila, tanto para ele como para os seus familiares. Para Dejours (1987), quanto mais competitivo for o ambiente, maior será a exigência da capacidade de enfrentamento e equilíbrio do trabalhador, podendo resultar em constante sofrimento.

As cobranças da chefia, pressões, horário de trabalho, a desconfiança, a rotina e a insatisfação pessoal são provocadores principais de estresse no ambiente trabalhista. “O estresse é uma reação psicológica, com componentes emocionais físicos, mentais e químicos” (Lipp, 1984, p. 6). Para Chiavenato (1999), esse estresse atinge o indivíduo de forma que ele veja o ambiente de trabalho como ameaçador, além de interferir em suas relações interpessoais.

A vida moderna nos mostra uma busca consumista e pelo poder, trazendo muitas novidades, novos modelos de carros, computadores, celulares, entre tantas outras opções, trazendo a necessidade de se buscar sempre mais, mesmo que para isso seja necessário submeter-se a excessivas horas de trabalho (Carlotto; Gobbi, 1999). Relacionando esses fatos com a falta de condições de trabalho, a Síndrome de Burnout já se tornou um problema de saúde pública difícil de ser solucionado, devido ao grande número de fatores relacionados ao aparecimento de sintomas que vem causando o afastamento de profissionais e vem prejudicando o desenvolvimento das empresas e escritórios contábeis.

O crescimento econômico e tecnológico faz com que as organizações se adaptem às novas tecnologias, porém o funcionário que vive em um ambiente que sofre constantes mudanças pode desenvolver estresse. Nesse contexto, Robbins (2001) descreve que “o novo ambiente de trabalho de hoje é cada vez mais caracterizado por funcionários que assumem cargas e horários de trabalho maiores, dispõem de menos recursos com que trabalhar, enfrentam mais ambiguidades no dia a dia e menor segurança no emprego”. (Robbins, 2001, p. 472).

Conforme disseminado pela ONU do Brasil (2013), as doenças ocupacionais não só prejudicam e adoecem os trabalhadores e a sua família, mas também os empregadores e clientes devido ao prejuízo na produtividade. Além dos habituais gastos, surgem também os passivos causados pelos afastamentos devidos a essas doenças. Isso ocorre devido ao volume excessivo e estressante de trabalho e o modo como estamos conectados às tecnologias, fazendo com que desenvolvamos transtornos psicológicos. As tentativas falhas de acabar com o estresse têm provocado variados problemas, como drogas, excesso de álcool, baixo comprometimento, baixa produtividade, insatisfação e afastamento do trabalho.

Assim, as cobranças em cima deste profissional podem ser prejudiciais à saúde tanto física quanto mental. Pesquisa realizada pela ISMA Brasil (2014), mostra que 70% dos trabalhadores brasileiros sofrem pelo nível alto de estresse. Desses, 30% alcançaram o Burnout. O trabalho sobrecarregado e excessivo é indicado por 64% dos entrevistados pelo ISMA como um grande vilão do bem-estar. Ainda conforme a pesquisa, o medo de ser demitido é um aval para o estresse e gatilho para a ansiedade em 56% dos entrevistados. O profissional sofre contínuas pressões como resultado do exercício de sua profissão. Diante de tudo isso, observamos que há um acúmulo de

responsabilidades atribuídas ao contabilista e um excesso de informações a serem processadas.

O stress no trabalho ocorre na interação das pessoas ou das condições de trabalho. As diferenças individuais ajudam a entender o que é estressante ou não para uma pessoa. Embora não se deva ignorar diferenças individuais, estudos sugerem que há certas condições de trabalho estressantes para a maioria das pessoas, que reagem de forma distinta à pressão. O stress pode surgir por muito trabalho, pressões do tempo e dos prazos, decisões para tomar, fadiga física, longas jornadas de trabalho, tendo o profissional que lidar com as mudanças no trabalho e a preocupação com os custos e despesas causados por erros cometidos (França & Rodrigues, 2012).

O efeito do ambiente de trabalho pode causar desconforto físico e emocional se o local não estiver organizado. Os problemas com a função, sobrecarga e conflito podem ser resolvidos com reestruturações, quando as funções e os trabalhos são redefinidos, identificando os profissionais desatualizados e preparando um programa de treinamento.

No caso do estresse existente do trabalho, são situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional ou sua saúde física ou mental. As consequências do stress são: o absentismo, a fuga das responsabilidades e os sintomas individuais de fadiga, agitação, entre outros, afetando a produtividade.

3. SÍNDROME DE BURNOUT

O termo Burnout apareceu nos estudos de Freudenberg, em 1974, descrevendo como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos. Constituiu numa das primeiras descrições científicas da síndrome como colapso psicológico e psiquiátrico (Weber; Jaekel-Reinhard, 2000). No início, a síndrome estava relacionada com profissionais que lidam diretamente com pessoas, dando-lhes assistência. Contudo, estudos mais recentes apontam que a síndrome pode se estender a trabalhadores de todos os tipos de ocupações, inclusive aqueles que têm pouco contato com pessoas.

Segundo Galvão (2017), a Síndrome de Burnout está associada a vários tipos de disfunções psicológicas e físicas. Dessa forma, tem sido considerada um grande problema social, podendo levar a perda total da capacidade laboral. O Burnout abrange um processo em três dimensões: exaustão emocional, transtorno de despersonalização e baixa produtividade profissional, implicando em danos sociais, físicos e psicológicos, comprometendo a qualidade de vida do profissional, tanto na vida pessoal como no trabalho.

A falta de entusiasmo e energia estão ligados à exaustão emocional, a insensibilidade e desumanização com relação à própria organização e às pessoas que o cercam são características da despersonalização. A baixa autoestima gera declínio no sentimento de competência, caracterizando-se pela baixa produtividade. Assim, a síndrome de Burnout gera consequências prejudiciais envolvendo o profissional, possível cliente e instituição, sendo imprescindível atenuar esses problemas no ambiente de trabalho, dar suporte

ao trabalhador e oferecer boa qualidade de vida dentro e fora da organização (Moreno *et al.* 2011).

Na sua origem, o termo burnout significa “queima” ou “combustão”. Freudenberger o associou a uma “queima interna” no indivíduo, que o esgota na tentativa de atingir metas ou padrões de produtividade pessoal irrealizáveis impostos por ele próprio ou pela sociedade.

De acordo com Vieira (2010, p. 270), a síndrome denota “um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho”.

A Lei nº 3.048 de 1999 da Previdência Social considera a síndrome de Burnout como doença do trabalho. Porém, apesar de reconhecida legalmente, há dificuldades na realização de um diagnóstico preciso devido a síndrome ser um processo gradativo e cumulativo, assim apresenta graus diferentes de frequência e intensidade.

Com relação à frequência, se o surgimento dos sintomas que caracterizam a síndrome for raro, isso indica um menor grau, quando tais sintomas são constantes, isso sinaliza um grau maior; quanto à intensidade, se há ocorrência de irritação, estafa e inquietação, caracteriza um baixo nível de intensidade, porém na existência de somatização, ou seja, a transferência para o corpo dos problemas emocionais é um indicativo de um alto nível de intensidade da síndrome (Maslach; Leiter, 1999 apud Mallmann *et al.* 2009).

Sendo a Síndrome de Burnout sempre associada a disfunções psicológicas e físicas, devido ao alto grau de esforço físico e mental, o estresse é intrinsecamente associado ao portador da síndrome. Apesar da síndrome ter sido inicialmente relacionada com profissionais da área de assistência, alguns trabalhos foram realizados com o objetivo de investigar possíveis sintomas de Burnout entre profissionais contábeis.

Para Ferreira (2021), o interesse por este campo aumentou devido a três fatores: o primeiro deles foi a importância de melhoria da qualidade de vida e as modificações introduzidas no conceito de saúde pela OMS. O segundo fator foi o aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. E, por último, a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos com relação ao fenômeno de burnout, entendendo a necessidade de aprofundar os estudos e a prevenção.

Na década de 80, apareceram estudos que apresentaram resultados considerados alarmantes. Foram identificados sintomas em grupos profissionais que até então não eram considerados população de risco, pelo contrário, por tratar-se de profissões consideradas vocacionais acreditavam que estes profissionais obtinham gratificações em todos os níveis, dos pessoais aos sociais. Também foram encontrados resultados que mostravam a ocorrência de burnout em pessoas com personalidades aparentemente ajustadas e equilibradas até entrarem em contato com ambientes de trabalho específicos. Importantes perdas de recursos humanos e econômicos foram detectadas pelas organizações, principalmente educativas e de saúde, onde os estudos foram realizados, indicando altos níveis de burnout, ocasionando principalmente ausências por doenças, fadiga, desilusão, absenteísmo e declínio da motivação.

Passados mais de duas décadas de estudos sobre burnout, Maslach e Leiter (1997) colocam que ele não tem mais se restringido hoje a profissões

ligadas à saúde e educação, sendo este visto como um fenômeno que afeta praticamente todas as profissões, uma vez que a tendência atual é pensar em burnout em profissões que possuem intenso e constante contato interpessoal. O que se percebe hoje, é que pela própria natureza e funcionalidade do cargo, há profissões de risco e de alto risco, sendo poucas as com baixo risco de burnout.

3.1 Principais aspectos da síndrome de burnout

As três dimensões da síndrome são assim definidas: Exaustão Emocional, que se caracteriza por uma falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional. A estes sentimentos podem somar-se frustração e tensão nos trabalhadores que percebem já não terem condições de despendar mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas como já houve em situações passadas. A maior causa da exaustão no trabalho é a sobrecarga e o conflito pessoal nas relações.

Despersonalização ou Desumanização, caracteriza-se por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos. Os trabalhadores podem mostrar uma insensibilidade emocional. O vínculo afetivo é substituído por um racional. É um estado psíquico em que prevalece o cinismo e a dissimulação afetiva. O indivíduo apresenta ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação, redução de metas de trabalho e comprometimento com os resultados, redução do idealismo, alienação e conduta voltada para si.

A diminuição da Realização Pessoal no Trabalho indica uma tendência do trabalhador a avaliar-se de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional, experimentando um declínio no sentimento de competência e êxito no seu trabalho e de sua capacidade em interagir com as pessoas, sejam elas clientes, pacientes, alunos ou colegas de trabalho.

A Síndrome de Burnout, portanto, é identificada como uma forma de estresse no trabalho que ocorre entre profissionais que lidam com qualquer tipo de cuidado, geralmente profissões que envolvem serviços, tratamento ou educação, onde há uma relação de cuidado e atenção direta e contínua com outras pessoas. Burnout é uma crise do indivíduo com o seu trabalho, não necessariamente uma crise no relacionamento com as pessoas do trabalho, não é um problema do indivíduo, mas do ambiente social no qual o indivíduo trabalha.

Mesmo crescendo o consenso sobre o conceito de burnout, é importante diferenciá-lo de estresse. Muitos autores utilizam estresse e burnout como sinônimos, contudo embora semelhantes não são iguais. Burnout tem sido considerado como uma forma de estresse no trabalho ou ainda como a intensificação da sintomatologia própria do estresse. É sem dúvida o papel temporal e relacional de burnout que o diferencia do estresse. Esta base relacional tem origem na tensão emocional e nos recursos de enfrentamento que o indivíduo utiliza nas inter-relações presentes nas mais diversas situações de trabalho (Maslach, 1993).

As pessoas não começam um trabalho sentindo burnout, ao contrário, elas esperam sentir-se engajadas e satisfeitas com ele. Aos poucos, o sentimento de entusiasmo, dedicação e prazer com o trabalho dão lugar a

sentimentos de raiva, ansiedade e depressão, fazendo com que o indivíduo acredite estar vivendo uma crise pessoal.

A primeira dimensão a surgir é a da Exaustão Emocional, geralmente relacionada às excessivas demandas provenientes do exercício do trabalho. Como estratégia defensiva surge o afastamento psicológico do profissional de sua clientela e relações sociais, surgindo então como fase e dimensão subsequente, a Despersonalização ou desumanização. Como resultado de todo este funcionamento defensivo, surge a que seria a última fase, que é o sentimento de incompetência e inadequação profissional, chamada de Redução do Sentimento de Realização Profissional.

3.2 Burnout e os profissionais contábeis

Em relação aos profissionais contábeis verifica-se níveis consideráveis de estresse e Burnout entre contadores. Mete, Ünal e Bilen (2014), analisaram a relação entre conflitos familiares e a existência da síndrome entre profissionais contábeis. Os resultados apontaram que existe uma relação entre essas duas variáveis e que as pessoas não satisfeitas com seu ambiente de trabalho tendem a gerar conflitos no seio familiar.

Os profissionais da área contábil apresentam exaustão emocional, estresse, excesso de pressão e descontrole emocional. O profissional contábil enfrenta problemas relacionados à Burnout desde a sua formação, apresentando características da síndrome entre estudantes ainda no período de graduação. Uma das visões é a de Gil-Monte (2003), que considera o Burnout, fundamentalmente, uma resposta ao estresse crônico no trabalho, podendo ser compreendido sobre duas visões: exaustão emocional e cinismo.

A exaustão emocional se refere ao esgotamento de recursos emocionais, isto quer dizer que quem a sofre não é mais capaz de se doar em determinado nível psicológico. O esgotamento provocado pela síndrome pode ser explicado pela exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal reduzida (Codo; Vasques-Menezes, 2000). A exaustão profissional ocorre quando os trabalhadores sentem que não conseguem se dedicar de forma efetiva, tendo sua energia e recursos emocionais esgotados. A despersonalização se refere a sentimentos e atitudes negativas para quem o trabalho é destinado. Por fim, a realização pessoal reduzida, ou baixa realização pessoal no trabalho, trata-se de uma evolução negativa no trabalho, que resulta na perda de habilidade no desenvolvimento das atividades.

Assim, o Burnout pode ser tomado como uma forma de resposta prolongada do trabalhador a fatores de estresse emocionais crônicos decorrentes de sua atividade de trabalho e que acomete fundamentalmente aqueles que prestam serviços e/ou que lidam diretamente com outras pessoas. Como é o caso, por exemplo, de trabalhadores da educação, saúde, polícia, trabalhadores sociais, agentes penitenciários, contadores. O desgaste psíquico corresponde ao esgotamento emocional, com desdobramentos físicos, decorrente da atividade de trabalho em que, normalmente, o indivíduo tenha que lidar com frequentemente com pessoas que possuem ou geram problemas.

Na tabela abaixo pode-se analisar uma comparação de sinais e sintomas entre Estresse e Burnout, e assim entender quais sentimentos se

enquadram no cotidiano do profissional e a frequência para assim diferenciar o Estresse do Burnout.

Tabela 1 - Comparação de sinais e sintomas entre Estresse e Burnout.

Principais Sinais e Sintomas	Estresse	Burnout
Agressividade	x	x
Alheamento à realidade		x
Angústia moderada		x
Apatia		x
Absenteísmo		x
Baixa autoestima		x
Incapacidade de tomar decisões		x
Baixa concentração	x	x
Boca seca	x	x
Cansaço crônico/fadiga	x	x
Crise respiratória ou de asma	x	x
Crises de ansiedade	x	x
Desesperança		x

Fonte: Gonçalves & Gonçalves (2017, p. 61) (adaptado)

4. METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza explicativa, tem por objetivo avaliar a presença da Síndrome de Burnout na atividade dos profissionais de contabilidade no universo limitado de Campina Grande - PB, utilizando o método indutivo para assim alcançar a visão geral dos profissionais que exercem as atividades de contabilidade, de natureza quantitativa, onde os resultados são apresentados em média de proporção por respondente.

Uma pesquisa explicativa registra e analisa os fenômenos estudados, e, busca as causas e, que podem ser interpretados através dos métodos qualitativos (Severino, 2007). Na pesquisa foi utilizado o método quantitativo para retirar a média para obter os devidos resultados. Para aplicação da pesquisa foram escolhidos os profissionais da Contabilidade, onde foi possível avaliar sobre a Síndrome de Burnout em suas atividades. O universo da pesquisa envolve os profissionais de contabilidade no que diz respeito à sua rotina de trabalho.

Como amostra desta pesquisa têm-se os 10 profissionais que responderam à pesquisa e que exercem suas atividades em Campina Grande - PB. Para o desenvolvimento deste projeto, foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros, arquivos eletrônicos, normas da contabilidade, para que

assim houvesse a construção do referencial teórico para a realização do estudo de caso.

Foi utilizado para coleta de dados o questionário, contendo perguntas abertas e fechadas, relacionadas às atividades desenvolvidas pelos profissionais do escritório de contabilidade. Após a coleta de dados, realizada por meio de questionário, procedeu-se à análise das informações, com formulação de tabelas para responder a situação problema proposta e os objetivos. Para relevância da pesquisa foi elaborado um relatório onde foi possível destacar os resultados e avaliar as rotinas de trabalho dos profissionais que estão sujeitos ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. As perguntas para o questionário sobre Síndrome de Burnout foram elaboradas com base em aspectos frequentemente abordados na literatura científica sobre burnout, incluindo o Maslach Burnout Inventory (MBI), que é uma das ferramentas de avaliação mais reconhecidas para medir o burnout ocupacional.

O MBI, desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson (1981), identifica três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. Esse inventário inspirou perguntas relacionadas ao impacto emocional, físico e psicológico do trabalho e à satisfação pessoal com o desempenho profissional, que são categorias amplamente utilizadas para avaliar o burnout.

Outras referências utilizadas para fundamentar as áreas de investigação incluem estudos de revisão e de intervenção, como:

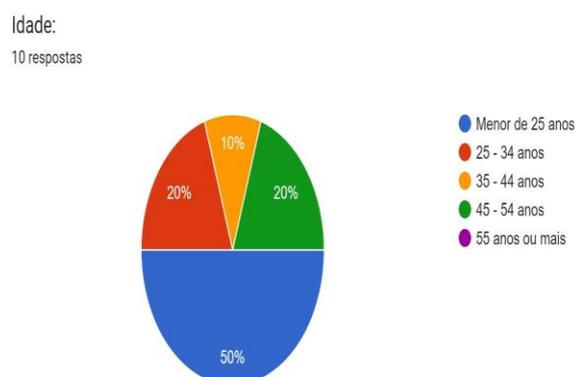
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998), em *The Burnout Companion to Study and Practice*, que explora fatores de risco ocupacionais e estratégias de enfrentamento.

- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016), em diversas publicações, abordam os fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores e as intervenções preventivas contra o burnout.

5. RESULTADOS

Dados dos Entrevistados:

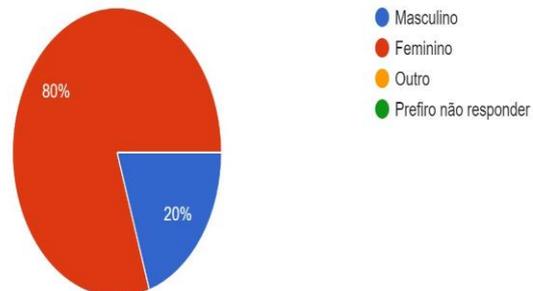
Gráfico 1 - Em relação a Idade:



Fonte: Os autores (2024)

Gráfico 2 - Em relação a gênero:

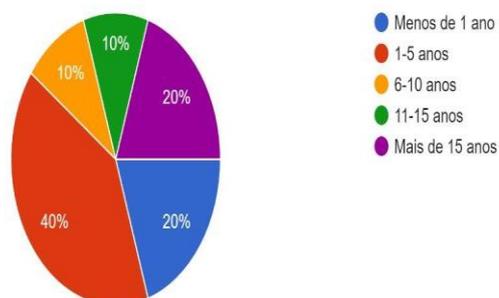
Gênero:
10 respostas



Fonte: Os autores (2024)

Gráfico 3 - Em relação ao tempo de experiência na Contabilidade:

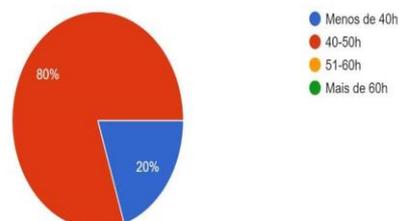
Quanto tempo de experiência com contabilidade:
10 respostas



Fonte: Os autores (2024)

Gráfico 4 - Em relação a Carga de trabalho

Qual é a carga horária média de trabalho por semana?
10 respostas



Fonte: Os autores (2024)

Avaliado por meio da escala Likert de 1 a 5, o gráfico apresenta o resumo percentual por respondente, seguida pela estatística descritiva em média da Síndrome de Burnout por assertiva.

Tabela 1 - Assertivas

Assertivas	Média
Sinto-me emocionalmente exausto	3,2
Tenho dificuldade para se concentrar nas suas tarefas	2,6
Penso em mudar de profissão ou deixar a contabilidade, devido à alta demanda de atividades	3,3
Sinto-me apoiado o suficiente por sua equipe ou gestão	2,6
Sinto-me satisfeita/o com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	3,5
Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo	3,1
Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo	2,8
Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho	1,8
Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas	1,7
Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário	2,4

Fonte: Os autores (2024)

Nota-se que a assertiva em que os profissionais de contabilidade mais concordam é com o fato de que se sentem como “**Sinto-me satisfeita/o com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho**”, onde existe claramente uma contradição e busca constante por equilibrar as exigências da vida pessoal e as demandas do trabalho, e a que pode se perceber a menor concordância entre os mesmos foi a “**Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas**” em que está relacionada com a diminuição da realização pessoal no trabalho, caracterizada como uma forma de se autoavaliar de forma negativa, com uma pressão imensa sobre si, diante das cobranças (às vezes excessivas) de clientes e superiores.

Os dados obtidos neste estudo constataam que os profissionais da contabilidade que responderam à pesquisa apesar satisfeitos com as atividades que exercem, sofrem com rotinas exaustivas, pressão e alto volume de demandas, ocasionando um estresse com as pessoas que são atendidas por eles, criando um cenário propício para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

A análise dos dados revelou níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização entre os profissionais de contabilidade, características que se alinham com os achados de Tamayo e Tróccoli (2002) sobre estresse ocupacional. Estes resultados corroboram com estudos que indicam que a contabilidade é uma profissão de alto risco para a Síndrome de Burnout devido à pressão constante e às altas demandas de responsabilidade (Codo & Vasques-Menezes, 2000). Observou-se, no entanto, que apesar da sobrecarga, muitos profissionais relataram satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, sugerindo que fatores externos, como apoio da equipe e gestão, podem funcionar como mecanismos de proteção contra o burnout.

Smith e Cooper (2022), identificaram que o apoio organizacional e a flexibilidade no ambiente de trabalho são variáveis essenciais para mitigar o risco de Burnout, especialmente entre profissionais com responsabilidades que demandam alta precisão, como contadores e auditores. Adicionalmente, pesquisa realizada por Zhang e Wang (2023) na China destacou que profissionais de contabilidade que recebem suporte psicológico e treinamento em habilidades de enfrentamento apresentam menores índices de esgotamento emocional, confirmando que intervenções organizacionais podem atenuar significativamente os efeitos do estresse ocupacional.

Outro estudo de Martínez *et al.* (2023), realizado na Espanha, identificou que o uso de políticas organizacionais de bem-estar, como programas de pausas regulares e práticas de mindfulness, não só reduz a exaustão emocional, mas também melhora a percepção de engajamento dos profissionais, gerando um impacto positivo na satisfação e retenção desses funcionários. Comparativamente, os profissionais entrevistados em Campina Grande apresentam alta sobrecarga de trabalho, mas também reportam o desejo por medidas similares para promover uma cultura de bem-estar e suporte no ambiente de trabalho.

Diante disso, recomenda-se que as organizações contábeis implementem programas de suporte psicológico e estratégias de gerenciamento de estresse. O desenvolvimento de treinamentos focados em habilidades de resiliência e técnicas de enfrentamento pode melhorar a qualidade de vida no trabalho (Carlotto & Câmara, 2008; Smith & Cooper, 2022). Tais medidas poderiam ser complementadas pela criação de uma política organizacional que promova pausas regulares e ajuste de prazos, abordagens que têm mostrado eficácia na redução de Burnout em profissões de alta demanda (Chiavenato, 1999; Martínez *et al.*, 2023).

Adicionalmente, para promover uma cultura organizacional mais saudável, a empresa pode adotar práticas de feedback e reconhecimento contínuo, como sugerem estudos recentes, que demonstram que o engajamento e o suporte organizacional influenciam positivamente na percepção de bem-estar e reduzem os níveis de exaustão emocional (Moreno *et al.*, 2011; Zhang & Wang, 2023). Implementar essas estratégias de maneira estruturada permitirá às empresas não apenas melhorar o desempenho individual, mas também diminuir o absenteísmo e o turnover, resultando em um ambiente de trabalho mais positivo e sustentável.

6. CONCLUSÃO

O presente trabalho identificou uma significativa presença da *Síndrome de Burnout* entre profissionais da área contábil em Campina Grande - PB, com especial destaque para os sintomas de exaustão emocional e despersonalização. Essas dimensões, caracterizadas por esgotamento mental e distanciamento em relação ao trabalho e às pessoas, indicam uma carga de estresse elevada e uma rotina marcada por prazos exíguos e alta responsabilidade. Esse cenário de pressão reflete a crescente complexidade da profissão contábil, que exige uma atualização constante, além da conformidade com regulamentações que ampliam a carga de trabalho e intensificam as cobranças.

A pesquisa aponta para uma realidade comum aos profissionais de contabilidade em nível global, onde a pressão por resultados e a sobrecarga de tarefas são fatores determinantes para o surgimento do Burnout. Esse fenômeno ressalta a necessidade de que as organizações contábeis, bem como os profissionais de gestão de pessoas, considerem a implementação de medidas preventivas que possam proteger a saúde mental e emocional de seus colaboradores. Propostas como a flexibilização de horários, desenvolvimento de programas de suporte psicológico e a criação de práticas de pausas e relaxamento podem promover um ambiente de trabalho mais equilibrado. Além disso, estratégias voltadas para a construção de uma cultura organizacional de apoio e valorização dos colaboradores também são essenciais para reduzir o impacto negativo do Burnout e melhorar a retenção e a satisfação dos funcionários.

Os resultados deste estudo não apenas trazem à tona a gravidade do Burnout entre contadores locais, mas também contribuem para um entendimento mais amplo das demandas que essa profissão enfrenta. Reconhecer a saúde mental como uma prioridade no ambiente contábil, principalmente em uma sociedade que valoriza cada vez mais o bem-estar e a qualidade de vida, é uma responsabilidade que recai tanto sobre os empregadores quanto sobre os próprios profissionais. Em última análise, a valorização do profissional contábil passa pela criação de políticas organizacionais voltadas ao desenvolvimento humano, com investimento em treinamentos e na promoção de um ambiente que ofereça suporte psicológico e recursos adequados para lidar com o estresse.

Além disso, os dados aqui apresentados reforçam a necessidade de iniciativas que extrapolem o ambiente de trabalho individual, expandindo a discussão para a criação de políticas públicas que estimulem a saúde mental no setor contábil. A realidade dos profissionais em Campina Grande pode ser vista como um reflexo de um fenômeno mais amplo, que afeta contadores em diferentes contextos e regiões, e que requer atenção tanto das organizações quanto dos formuladores de políticas. Neste sentido, o desenvolvimento de diretrizes nacionais que incentivem a adoção de boas práticas de saúde mental no trabalho e de medidas preventivas contra o Burnout pode contribuir para um setor contábil mais saudável, produtivo e sustentável.

Desta forma, este estudo se alinha aos esforços de compreensão e enfrentamento do Burnout na contabilidade, proporcionando uma base para futuras pesquisas que investiguem a relação entre o ambiente organizacional e o bem-estar profissional. O investimento em iniciativas preventivas e em políticas de suporte aos contadores pode, portanto, ser visto como uma estratégia não apenas de preservação da saúde dos trabalhadores, mas também como uma medida de fortalecimento do setor, ao valorizar o papel essencial que esses profissionais desempenham na economia e na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Irai C. B.; PEREIRA, Ana M. T. B.; YAEGASHI, Solange F. R. **O estresse e a Síndrome de Burnout no trabalho docente: Algumas**

Reflexões. In: X CONPE, Universidade Estadual de Maringá-PR, 3 a 6 de julho de 2011.

ÁQUILA, Fra. **Breve Relato Histórico do Trabalho e do Início da Maçonaria.** Disponível em http://www.ordotempliorientisbrasil.org/textos_pag.asp?txt=439319244. Acesso em 14 de set.2024

BARBOSA, A. **A Síndrome de Burnout em professores universitários.** Dissertação (mestrado) – Centro Universitário de Maringá, Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde, Maringá, 98 p, 2016.

BARCELOS DE MOURA ABREU, C.; LANDINI, S.R. **trabalho docente: a dinâmica entre formação, profissionalização e proletarização na constituição da identidade.** Revista Diálogo Educacional, v. 4, n.8, p.33-44, 2003.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BORGES, Lívia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do Trabalho *In.*: **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 1.

CAMPOS, Donizete Ap. Zaquine. **Síndrome de Burnout: o esgotamento profissional ameaçando o bem-estar dos professores.** Pró-Reitoria de pesquisa e pós-graduação mestrado em educação, UNOESTE, Presidente Prudente-SP 2008.

CAMPOS, Meire A. Nora. **A interferência da motivação, estresse e da síndrome de burnout no nível de absenteísmo das organizações.** 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2007. Orientador: Omar Ferreira.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, abr./jun. 2008. Disponível em: Acesso em 11 de outubro de 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 6a.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **O que é Burnout?** *In:* Educação: carinho e trabalho. 4. ed., cap. 13. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 237-254.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE –RS - **Manual de Orientação e de procedimentos para organizações contábeis.** Conselho Regional De Contabilidade. 2003. p.7-8.

COSTA, T. K. S; FERREIRA, M. F.; REGO, R. C. F. S. **BURNOUT: Analisando a incidência da Síndrome nos professores do Curso de Ciências**

Contábeis da Universidade Federal do Piauí. ENEO 2012. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Curitiba-PR, 20 e 22 de maio de 2012.

FREUDENBERGER, H. J. Staff **burn-out**. **J. Soc. Issues**, New York. v. 30, n. 1, p. 159- 165, mar. 1974. Revista do Fórum Gerencial, v. 1, n. 3, 2021

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007

GONÇALES, Crichna Aguiar; GONÇALES, Relber Aguiar. **Síndrome de Burnout: causas e consequências em diversos profissionais**. Revista Brasileira de psicologia, 03(02), Salvador, Bahia, 2017.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTÍNEZ, A.; GARCÍA, L.; PÉREZ, S. The impact of organizational wellness policies on burnout among accounting professionals in Spain. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 28, n. 3, p. 205-217, 2023.

Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; OPAS/OMS, 2001.

Organização Mundial da Saúde – OMS. **Relatório Mundial de Saúde**. Cuidados de Saúde Primários – Agora mais do que nunca. Genebra, 2008.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Básica Fácil**: Atualizado conforme as leis nº 11.638/2007 e nº 11.941/2009 e NBCS TGS convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade IFRS. 29. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

SANTINI, Joarez.; **Síndrome do esgotamento profissional**: Revisão Bibliográfica. 2004. Mestrando em ciências do movimento humano-ESEF/UFRGS. Movimento, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p.183-209, janeiro/abril de 2004.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Cortez, 2007

SILVA, Flavia Piet· Paulo. **Burnout**: um desafio saúde do trabalhador. Psi - Revista de Psicologia Social e Institucional, v. 2, n. 1, junho 2000. Disponível em: <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm> Acesso em 15 setembro 2024.

SMITH, J.; COOPER, R. Organizational support and flexibility in accounting: Mitigating burnout in high-stress professions. **International Journal of Accounting Research**, v. 14, n. 1, p. 102-114, 2022.

SOKACHESKI, Márcia de Fátima. **Síndrome de Burnout em professores no Brasil**: uma revisão narrativa. 2021

TAMAYO, Á. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI Bartholomeu Torres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia** (Natal), Natal, v. 7, n. 1, jan. 2002. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>.

ZHANG, X.; WANG, Y. Effects of psychological support and coping skills training on burnout in accounting professionals: A study from China. **Asian Business and Management Journal**, v. 22, n. 4, p. 456-470, 2023.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DESTINADO AO ESTUDO DA SÍNDROME DE BURNOUT NOS ESCRITÓRIOS DA CONTABILIDADE

O questionário abaixo tem como objetivo avaliar a presença e os fatores relacionados à Síndrome de Burnout entre os profissionais que atuam em escritórios de contabilidade. Através das respostas, buscamos identificar os níveis de estresse, satisfação no trabalho e as condições de trabalho que podem contribuir para o desenvolvimento dessa síndrome.

Aplicador(a): Ivana Flavia de Brito Santos

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB

CAMPINA GRANDE / PB

IDADE:

Menor de 25 anos

25 - 34 anos

35 - 44 anos

45 – 54 anos

55 anos ou mais

1. GÊNERO:

Masculino

Feminino

Outro

Prefiro não responder

2. QUANTO TEMPO DE EXPERIÊNCIA COM CONTABILIDADE:

Menos de 1 ano

1 - 5 anos

6 - 10 anos

11 - 15 anos

Mais de 15 anos

3. CARGO ATUAL:

Estagiário

Assistente

Analista

Gerente

Sócio

4. QUAL A CARTEIRA DE CLIENTES EXISTENTE NO ESCRITÓRIO EM QUE VOCÊ TRABALHA?

5. QUANTOS FUNCIONÁRIOS TRABALHAM NO ESCRITÓRIO?

6. VOCÊ JÁ SE SENTIU EMOCIONALMENTE EXAUSTO NO TRABALHO?

7. VOCÊ JÁ SENTIU QUE O SEU SALÁRIO É DESPROPORCIONAL ÀS FUNÇÕES QUE EXERCE?

8. VOCÊ TEM DIFICULDADE PARA SE CONCENTRAR NAS SUAS TAREFAS?

9. VOCÊ JÁ PENSOU EM MUDAR DE PROFISSÃO OU DEIXAR A CONTABILIDADE, DEVIDO A DEMANDA DE MUITAS ATIVIDADES?

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

10. QUAL É A CARGA HORÁRIA MÉDIA DE TRABALHO POR SEMANA?

Menos de 40h

40 – 50h

51 – 60h

Mais de 60h

11. VOCÊ SENTE QUE TEM APOIO SUFICIENTE DA SUA EQUIPE OU GESTÃO?

Sim

Não

Às vezes

12. QUÃO SATISFEITO/O VOCÊ ESTÁ COM O SEU EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E TRABALHO?

Muito insatisfeito

Insatisfeito

Neutro

Satisfeito

13. DESCREVA EM POUCAS PALAVRAS COMO VOCÊ SE SENTE EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO ATUALMENTE. QUAIS FATORES INFLUENCIAM ESSAS EMOÇÕES?

14. QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS FONTES DE ESTRESSE QUE VOCÊ ENFRENTA NO SEU DIA A DIA PROFISSIONAL?

15. VOCÊ JÁ SE SENTIU MAIS ESTRESSADO(A) COM AS PESSOAS QUE ATENDE?

16. VOCÊ JÁ TEVE EXPERIÊNCIAS EM QUE SENTIU QUE ESTAVA PRÓXIMO DE UM ESGOTAMENTO EMOCIONAL?

17. O QUE VOCÊ CONSIDERA COMO OS MAIORES DESAFIOS NA SUA FUNÇÃO ATUAL? COMO ESSES DESAFIOS IMPACTAM NA SUA SAÚDE MENTAL?

18. VOCÊ JÁ PENSOU QUE NÃO IMPORTA O QUE FAÇA, NADA MUDARIA NO SEU TRABALHO?

19. QUAIS ESTRATÉGIAS VOCÊ UTILIZA PARA LIDAR COM O ESTRESSE NO TRABALHO? VOCÊ ACHA QUE ELAS SÃO EFICAZES?

20. VOCÊ JÁ SENTIU QUE AS PESSOAS TE CULPAM POR SEUS PROBLEMAS?

21. **COMO VOCÊ AVALIA O SUPORTE EMOCIONAL QUE RECEBE DA SUA EQUIPE E GESTÃO? VOCÊ PODERIA DAR EXEMPLOS?**
22. **QUAIS MUDANÇAS VOCÊ GOSTARIA DE VER NA SUA ROTINA DE TRABALHO PARA MELHORAR SEU BEM-ESTAR MENTAL?**
23. **VOCÊ PERCEBE DIFERENÇAS NO SEU BEM-ESTAR ENTRE PERÍODOS DE ALTA E BAIXA DEMANDA DE TRABALHO? COMO ISSO SE MANIFESTA?**
24. **VOCÊ SENTE QUE ESTÁ APENAS NO EMPREGO POR CAUSA DO SALÁRIO QUE RECEBE?**
25. **QUAIS ATIVIDADES FORA DO TRABALHO AJUDAM VOCÊ A RELAXAR E RECARREGAR AS ENERGIAS?**
26. **SE VOCÊ PUDESSE DAR UM CONSELHO A UM COLEGA QUE ESTÁ ENFRENTANDO A SÍNDROME DE BURNOUT, QUAL SERIA?**

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a)

Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Análise sobre a Síndrome de Burnout nos Escritórios de Contabilidade de Campina Grande - PB”, desenvolvida por Ivana Flávia de Brito Santos, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual da Paraíba.

Esta pesquisa tem como objetivo investigar a presença e os impactos da Síndrome de Burnout entre profissionais de contabilidade, buscando entender as causas e consequências desse fenômeno no contexto dos escritórios de contabilidade.

Objetivo da Pesquisa

Compreender a interferência da Síndrome de Burnout na atividade dos profissionais da área contábil em Campina Grande – PB, analisando sua prevalência, possíveis causas e estratégias de enfrentamento.

Procedimentos

Para participar da pesquisa, você será convidado(a) a responder um questionário que contém perguntas sobre sua experiência profissional, rotina de trabalho e percepção sobre a saúde mental. O tempo estimado para responder ao questionário é de aproximadamente 15 minutos.

Confidencialidade

Todas as informações fornecidas serão tratadas com total confidencialidade e utilizadas exclusivamente para os fins acadêmicos desta pesquisa. Os dados coletados serão apresentados de forma anônima, sem qualquer identificação individual dos participantes, preservando sua privacidade e garantindo que nenhuma informação pessoal será divulgada.

Direito de Recusa e Desistência

A participação nesta pesquisa é completamente voluntária. O(a) participante tem o direito de recusar a participação ou desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou necessidade de justificativa.

Riscos e Benefícios

Não são esperados riscos associados à sua participação nesta pesquisa. Os benefícios esperados envolvem a contribuição para o conhecimento científico sobre a Síndrome de Burnout na profissão contábil e possíveis implicações para políticas de saúde ocupacional e melhoria das condições de trabalho.

Contato para Esclarecimentos

Caso tenha dúvidas ou deseje mais informações sobre esta pesquisa, sinta-se à vontade para entrar em contato com a pesquisadora responsável:

Ivana Flávia de Brito Santos
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB
E-mail: ivana.santos@uepb.edu.br

Assinatura do(a) Participante

Assinatura do(a) Pesquisador(a) Responsável

Data: ____/____/____