



BURNOUT: Estudo de caso da presença da síndrome em profissionais da Contabilidade

Vitoria Lorrany Andrade Rocha

Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

Fernanda Mosseline Josende Coan

Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

Matheus Josende Coan

Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

Resumo

Este artigo teve o objetivo de verificar quais os níveis da síndrome de Burnout em profissionais de escritórios contábeis do município de Sinop/MT. Para isso, foi realizada uma pesquisa de caráter quanti-qualitativa e descritiva. A coleta de dados se deu através da aplicação do questionário Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS em escritórios contábeis de micro e pequeno porte com menos de 24 colaboradores, bem como a elaboração e aplicação de uma pergunta aberta sobre as ações desenvolvidas pelos os gestores para reduzir o estresse dos seus funcionários. O resultado deste estudo mostrou que os profissionais da área da contabilidade estão propensos a desenvolver essa patologia silenciosa, e comprovou que na dimensão Exaustão Emocional cerca de um terço atingiu o nível médio, quanto a dimensão Despersonalização entre os pesquisados os números se revelaram baixos, e quanto ao Envolvimento pessoal no trabalho o grau de envolvimento se mostrou alto. Diante do exposto, os resultados evidenciaram que há a possibilidade de desenvolvimento do Burnout, tendo em vista que é uma doença silenciosa. Mesmo assim os participantes desta pesquisa apresentam alto envolvimento com o seu trabalho. Os gestores por sua vez, em sua grande maioria, desenvolvem atividades que ajudam a reduzir o estresse dos seus funcionários, tais como: diálogos compreensíveis, ginástica laboral e encontros com profissional da psicologia.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; profissional da área contábil; Estresse Ocupacional.

Categoria: Artigo científico completo

1 INTRODUÇÃO

Quando se trata do assunto “trabalho” logo vem à mente o primeiro objetivo de quem realiza essa atividade: a renda, porém, para Kubo e Gouvêa (2012) trabalhar não é mais observado apenas com a finalidade de ganhar dinheiro para a sobrevivência, mas também para que o profissional alcance a sua realização pessoal. Segundo Cortella (2016, p.16) “boa parte das pessoas, hoje em dia, deseja encontrar no emprego algo que ultrapasse o mero ganho salarial. Há uma procura por ser reconhecido, por ser valorizado pelo que se faz”, e para que o trabalhador se sinta desta forma é necessário que a empresa garanta o seu bem-estar dentro do ambiente de trabalho, ainda mais se o colaborador encara muitas tensões no desempenho de sua função.



A contabilidade é vista como uma área que lida com diversos fatores de estresse, isto porque o profissional contábil precisa acompanhar as atualizações oriundas de suas diversas ramificações, como exemplo, as atualizações da legislação tributária brasileira, que, segundo Bifano (2016) é considerada como uma das mais complexas do mundo e que está em constante mudança, também necessita se manter atualizado quanto aos avanços tecnológicos que podem auxiliá-lo na entrega informações de forma eficiente para seus clientes (Agnolin, 2018).

Com o avanço da tecnologia se tornou mais difícil os profissionais da área contábil separar o seu tempo de trabalho e seu tempo de descanso, pois mesmo após sair do ambiente do escritório ou após encerrar o expediente de home office, o contador ainda recebe grandes quantidades de dúvidas, solicitações de serviços e atualizações diárias sobre leis, decretos e portarias (Areosa e Queirós, 2020).

Diante disso, observa-se que, além dos demais motivos citados anteriormente, os prazos limitados, a cobrança que é feita pelos clientes e a pouca valorização desta área, pode levar o profissional contábil ao extremo estresse e exaustão, o que consequentemente irá conduzi-lo a desenvolver a síndrome de Burnout (Kal e Sippert, 2021)

O Burnout é considerado um distúrbio emocional reconhecido pela OMS, causado por excesso de trabalho e que afeta mental e fisicamente profissionais de diversas áreas, sobretudo aqueles que lidam com pessoas constantemente. O ex-presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRCRS), Antônio Palácios, alega que o estresse habitual do contador é agravado devido à necessidade de ficar constantemente atualizado, bem como pela sobrecarga de obrigações e responsabilidades em sua mesa (Mello, 2014).

Posto isso, é válido questionar qual a importância que está sendo dada para a saúde mental do prestador de serviços contábeis atualmente, tendo em vista que a rotina de trabalho do profissional da contabilidade pode ser considerada repetitiva, maçante e exaustiva e, por isso, o mesmo se torna um candidato em potencial para desenvolver a síndrome de Burnout.

A ideia de levantar esta problemática sobre a saúde mental do contador e sua tendência para o desenvolvimento da síndrome de esgotamento profissional surgiu da premissa de que não se é dada tanta atenção para a qualidade de saúde dos trabalhadores desta área e, o quão é importante que o prestador desses serviços esteja bem mentalmente para poder atender da melhor forma possível os seus clientes.

Esta pesquisa teve como objetivo geral identificar os estágios da síndrome de Burnout em profissionais de escritórios contábeis do município de Sinop/MT, e para alcançar o objetivo geral, foram alcançados os seguintes objetivos específicos: verificar os estágios de exaustão emocional em profissionais de escritórios contábeis de Sinop/MT; identificar as dimensões de despersonalização em profissionais de escritórios contábeis de Sinop/MT; constatar os graus de envolvimento pessoal no trabalho destes colaboradores de escritórios contábeis de Sinop/MT e descrever quais ações que são mais desenvolvidas pelos gestores de escritórios contábeis para evitar o elevado nível de estresse de seus colaboradores.

Este estudo se justifica pela importância que deve ser direcionada para a saúde mental dos profissionais da área da contabilidade, com foco em Sinop, tendo em vista que a profissão contábil está entre as 10 ocupações que tem maior possibilidade de causar depressão, segundo a revista Health Magazine em 2013. E estudos recentes de 2023 do ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) apresentam o Brasil como segundo país com maior índice de estresse quando se trata de trabalho.

Por isto, este estudo busca chamar a atenção dos próprios profissionais de escritórios contábeis que estão em rotinas maçantes e não dão a devida notoriedade para sua saúde e o quanto ela é fundamental para a prestação de seus serviços. Com o reconhecimento de que esta doença patológica está mais próxima do que se percebe, os contadores do município de Sinop poderão



ter maior discernimento e, desta forma dar visibilidade e incentivar ações que promovam uma estabilidade emocional para esses profissionais e a prevenção contra esta doença silenciosa.

2 BURNOUT NA ATIVIDADE CONTÁBIL

A ONU do Brasil (2013) apresentou dados trazidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), onde há números alarmantes quando se trata de mortes relacionadas ao trabalho, chegando em até 2 milhões de mortes anualmente, sendo 160 milhões devido a doenças não letais ligadas ao trabalho. Nesta mesma publicação, o ex-diretor-geral da OIT, Guy Ryder, evidenciou que as doenças ocupacionais podem prejudicar não somente o próprio trabalho e sua família, como também a própria empresa devido a redução da produtividade na realização das atividades da organização.

De acordo com os dados coletados em pesquisas realizadas pelo ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) em 2023, o Brasil está em segundo lugar quando se trata do país mais estressado no âmbito trabalhista, onde 72% dos colaboradores brasileiros sofrem de estresse no trabalho e cerca de 32% destes atingiram o Burnout, que é o nível mais alto de tensão laboral.

Segundo a Revista Health Magazine (2013), o contador está entre as profissões que podem causar depressão, ocupando o nono lugar em um ranking de 10 posições, isto porque o profissional desta área possui muitas responsabilidades e uma carga emocional com a qual precisa lidar todos os dias, ainda mais quando atende diversos clientes de setores diferentes.

De acordo com Jesus (2021) também o teletrabalho afetou a vida deste trabalhador, pois, muitas vezes o mesmo sentiu sua carga horária de trabalho aumentar pela necessidade de se adequar às atualizações das leis e para cumprir os prazos de suas tarefas. Este autor ainda ressalta que é importante para a prevenção do Burnout que as organizações aprimorem o direito à desconexão que o empregado tem e que evite quaisquer solicitações de serviços fora do horário de trabalho do colaborador. O direito à desconexão citado anteriormente está previsto na Súmula nº 428 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Na área da contabilidade o profissional precisa, além de todos os seus conhecimentos da própria área contábil, se aprimorar quanto às suas habilidades sociais e comportamentais, e que tenha resiliência, afinal, ser resiliente é muito importante em um ambiente que há tanta cobrança e pressão como o escritório de contabilidade. Esta capacidade de lidar com as situações cotidianas e de superá-las ajudam a prevenir doenças oriundas do estresse do trabalho.

Em concordância com os fatos descritos anteriormente sobre a importância da resiliência para o contador quando se trata da prevenção do esgotamento, De Paula et al., (2023) apresenta que ao analisar as variáveis resiliência e Burnout foi possível verificar que ser resiliente é uma forma positiva de enfrentar a síndrome do esgotamento ocupacional e neste mesmo estudo os autores apresentam que 36% dos respondentes se declaram como pessoas resilientes.

2.1 O profissional contábil e sua rotina de trabalho

O profissional contábil é aquele que lida com o patrimônio e sua variação, transformando-os em informações fundamentais para a tomada de decisão de uma entidade contábil (Kounrouzan, 2017). Com base em seus lançamentos e apurações, o contador tem a capacidade de transmitir uma informação compreensível para os seus clientes.

De acordo com Raupp (2000, p. 12), “a escrituração contábil é um dos serviços mais comuns prestados por uma empresa de serviços contábeis”, porém, a contabilidade não se resume apenas à escrituração contábil. Dentre os serviços prestados por escritórios contábeis estão: escrituração fiscal, planejamento tributário, recursos humanos, IRPJ/IRPF, entre outros.

A complexidade do serviço contábil não se limita somente na escrituração de um fato gerador, mas envolve também a atenção à legislação e suas atualizações. Eckert et al. (2015) afirmam que neste país as leis estão em constante mudança, diante disso, é importante que o profissional



da contabilidade esteja sempre atualizado sobre a legislação vigente para que o mesmo se mantenha competitivo no mercado.

Dentre suas funções, o contador possui o papel de interpretar novas leis, decretos, normas e suas respectivas alterações para passar aos seus clientes e empregadores que solicitam respostas urgentes sobre as mudanças que ocorrem neste meio (Kal; Sippert, 2021), e estas solicitações por parte dos tomadores do serviço contábil ocorre quase que simultaneamente com a rotina apertada de apurações de impostos para o cumprimento de obrigações principais e acessórias que o escritório contábil precisa atender.

Com questionamentos constante de clientes, lançamentos diários para entregar declarações mensais e/ou trimestrais, e com tantas alterações no âmbito da legislação, a tecnologia auxilia na agilidade e segurança na transmissão de informações entre o contador e os usuários da informação contábil (Cardoso, 2012). Porém, a vinculação contínua “prolonga o dia regular de trabalho através de aplicativos e dispositivos sem fio de e-mails, fazendo com que os funcionários trabalhem em horários inusitados e possam se sentir forçados a responder o mais rápido possível” (Paula, 2019, p. 20).

Considerando os fatos citados anteriormente, compreende-se que o profissional contábil lida com pressões e demandas de trabalho que podem se tornar excessivas e até mesmo fazer com que a sua carga horária aumente. E de acordo com Galvão e Galvão (2017, p. 164) os profissionais “com maior carga horária diária apresentam maiores níveis de cansaço e stress”, o que em casos mais graves levam o profissional a desenvolver a síndrome de Burnout.

2.2 Síndrome de Burnout

O Burnout é definido como “um processo de resposta ao stress laboral crônico” (Loureiro et al., 2008). O termo criado por Freudenberg (1974) to bur nout traduzido para a língua portuguesa significa “queimar por inteiro”, o que leva a entender que se diz respeito a algo que se consome por completo devido a algum fator, e que no caso do Burnout um dos fatores principais é o excesso de trabalho.

Os primeiros estudos que citaram o Burnout aconteceram na década de 70, desenvolvidos primordialmente pelo psiquiatra Herbert Freudenberg em 1974, e na mesma época pela psicóloga Christina Maslach.

Segundo Maslach e Leiter (1997, apud Loureiro et al., 2008), o Burnout não é inicialmente um problema ligado à pessoa, mas sim o resultado do ambiente social da organização ao qual está inserida.

Freudenberg (1974) apresenta o Burnout em seus estudos como o sentimento de exaustão e fracasso causado pelo dispêndio excessivo de energia e a ausência de recompensa baseada na teoria psicanalítica (Areosa e Queirós, 2020). Enquanto Maslach (1974) desenvolveu seu estudo suportado na teoria do stress e é o modelo mais usual no que se diz respeito à síndrome do esgotamento profissional (Carlotto e Câmara, 2008).

O artigo de Freudenberg (1974) que foi considerado como o momento fundador do conceito de Burnout pela literatura foi “Staff Burn-out” de que trata sobre um estudo referente ao movimento Free clinic que tinha o objetivo de atender indigentes e jovens de forma gratuita. Seguindo a linha de pensamento deste estudo, é apresentado que um dos principais sinais do burn-out é a perda de carisma e o desapontamento. Neste artigo o autor divide os sinais da síndrome em físicos e comportamentais, os físicos dizem respeito ao sentimento de exaustão e fadiga e os indícios comportamentais se trata da dificuldade de controlar sentimentos, bem como rapidez em sentir raiva (Freudenberg, 1974 apud Fontes, 2016).

Christina Maslach, que é considerada uma das pioneiras nas pesquisas sobre Burnout, estudou o modo como os profissionais enxergavam a estimulação emocional em seu trabalho (Guimarães e Grubits, 2004). Maslach (1978) por sua vez definiu o Burnout como um processo



em que há a perda de criatividade e ocorre a reação de aborrecimento e tédio. Os estudos desta pesquisadora focaram inicialmente nos profissionais da saúde e posteriormente na área da educação, porém após 25 anos de estudos sobre a Síndrome de Burnout, Maslach e Leiter (1997) explicam que esta doença não se restringe apenas às áreas citadas anteriormente, sendo esta patologia vista como um fenômeno que afeta a maioria das profissões que possuem interação interpessoal (Carlotto e Gobbi, 1999).

Esta patologia detém alguns estágios que levam o trabalhador ao total esgotamento emocional, partindo disso, Freudenberg e North (1986) elencaram 12 estágios relacionados à síndrome, sendo eles:

QUADRO 1 - OS 12 ESTÁGIOS DA SÍNDROME DE BURNOUT

| ESTÁGIOS | DESCRIÇÃO |
|---|---|
| 1. Preocupação em se autovalorizar | Ocorre quando o profissional sente a necessidade em mostrar ser eficiente e sua capacidade em realizar suas atribuições. |
| 2. Inaptidão de se desligar do trabalho | Acontece quando há indícios de excesso de trabalho em horários inoportunos. |
| 3. Abdicação das necessidades básicas. | Os hábitos e as prioridades do profissional ficam em segundo plano em sua vida. |
| 4. Fuga de conflitos | Ao detectar um problema, o indivíduo adia o enfrentamento desta adversidade |
| 5. Ressignificação de valores pessoais | Os momentos de lazer e de descanso perdem a importância e o trabalhador prioriza o trabalho acima de sua folga. |
| 6. Abnegação de problemas | É o início da intolerância para com seus colegas de trabalho, e o uso de sarcasmo e desenvolvimento da agressividade. |
| 7. Vida social parada | Quando a vida social do profissional é muito restrita ou quase inexistente. |
| 8. Alterações de comportamento | A personalidade da pessoa sofre alterações estranhas, desta forma se torna totalmente diferente do que costumava a ser |
| 9. Despersonalização | Desconhecimento do próprio valor, torna-se indiferente para com os que convive. Este estágio pode ser observado e sentido pelos colegas de trabalho, amigos e familiares. |
| 10. Sensação de vazio | A pessoa sente que nada é capaz de lhe preencher, é quando há o desenvolvimento de compulsão alimentar e sexual somado do uso de álcool e drogas. |
| 11. Depressão | É a etapa em que a vida perde o sentido para o profissional, e o mesmo acredita que tudo está perdido e tem uma ampliação no pensamento de incerteza. |
| 12. Síndrome de Burnout | É o momento que necessita de acompanhamento psicológico, pois neste estágio pode ocorrer pensamentos suicidas. |

FONTE: Adaptado de Novais (2022).

Já na visão de Gil-Monte (2005, 2008), o Burnout é definido por uma resposta ao stress crônico e compõe-se por quatro dimensões:

1. Ilusão pelo trabalho: é a ideia de que o trabalho promove desafios e ao alcançar metas o profissional sente uma forte realização pessoal.
2. Desgaste Psíquico: é apresentado pelo desgaste mental em lidar diariamente com situações de stress e com pessoas que geram conflitos no ambiente de trabalho.
3. Indolência: é quando o indivíduo apresenta sinais de indiferença e distanciamento de seus clientes e colegas de profissão, podendo afetar até mesmo o seu ciclo pessoal.
4. Culpa: esta quarta dimensão apresentada por Gil-Monte (2005, 2008) é caracterizada pelo início do sentimento de culpa que o profissional sente por se comportar de forma que não



se encaixa às normas exigidas pelo papel que desenvolve na organização a qual está inserida (Rodríguez, et al, 2017).

Devido à repercussão que Maslach trouxe para o fenômeno do Burnout, seu modelo de análise é o mais utilizado em estudos sobre este tema e foi o modelo utilizado para o presente estudo. Esta autora analisa a síndrome de Burnout considerando que ela possui três dimensões, sendo elas: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001 apud Possato et al, 2020).

- Exaustão emocional: esta dimensão pode ser definida pela falta de energia e pelo esgotamento emocional, é a primeira que define o Burnout e tem como causas a sobrecarga, o conflito no ambiente de trabalho e o estresse com cobranças constantes. Ainda pode acrescentar neste nível o sentimento de frustração por não alcançar metas e por notarem que não conseguem dispendir mais energia para o atendimento ao cliente (Menezes et al, 2017; Carlotto e Gobbi, 1999)
- Despersonalização: é quando prevalece o tratamento de forma impessoal com os clientes e nesse caso o profissional não se importa com os sentimentos de outra pessoa, perde sua empatia e assume uma postura fria. Nesta dimensão o indivíduo passa a desenvolver atitudes caracterizadas pela insensibilidade e pelo cinismo para com os colegas de trabalho, podendo abranger até mesmo o tomador de seu serviço (Pinto et al., 2015; Boechat e Meneses, 2018).
- Baixa realização profissional: é quando ocorre a queda das expectativas pessoais, o sentimento de fracasso surge e influencia o trabalhador a se autoavaliar negativamente implicando na demora na realização de tarefas e maior número de erros e o sentimento de incompetência vem à tona para o profissional. Pesquisa realizada por Hernández, Olmedo e Ibáñez (2004) verificou que a realização profissional tem relação com uso de drogas, a ingestão de álcool e com o acúmulo de tentativas para a resolução de complicações (Carlotto; Câmara, 2008; Areosa e Queirós, 2020).

A síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, foi reconhecida pela OMS como doença ocupacional e no Brasil foi incluída na lista de doenças relacionadas ao trabalho no grupo de Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho sob o código Z73.0 (Grupo V da CID-10) através da portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999 do Ministério da Saúde. E com isto o trabalhador que for diagnosticado com esta doença poderá solicitar o afastamento de suas funções e após 16º dia de afastamento poderá requerer o auxílio doença para o tratamento desta patologia, pois esta condição é elegível pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

A síndrome de Burnout pode ser confundida com outros transtornos mentais como a depressão e ansiedade, por exemplo, devido aos sintomas que se assemelham e o que a diferencia é que para ser considerada como síndrome do esgotamento profissional todo desgaste mental, físico e emocional precisa estar vinculado ao trabalho (Cândido e Souza, 2016).

A síndrome de Burnout possivelmente tem suas causas relacionadas não somente ao indivíduo, como também com o ambiente de trabalho. Sendo assim está ligada à causas internas e externas. O profissional pode desenvolver esta patologia ao atingir o mais elevado nível de estresse que advém da sobrecarga de trabalho e de condições ruins de trabalho (Alonso, 2014).

Segundo o mesmo autor citado anteriormente, o que pode elevar o estresse são fatores como o desentendimento com colegas de trabalho, a ausência de colaboração na relação entre os profissionais e até mesmo a falta de balanceamento entre o trabalho e o tempo de lazer.

No geral, as causas do Burnout estão associadas à insatisfação no trabalho e com a busca pela produtividade, demandas para desenvolver habilidades que mantenham o profissional no mercado, prolongadas jornadas de trabalho, acúmulo de funções, falta de reconhecimento (De Souza; Honorato, 2019).



No que tange os fatores de risco da síndrome são consideradas quatro dimensões que incluem a organização, o trabalho, o individual e a sociedade (Quadro 2).

QUADRO 2 - BURNOUT QUANTO ÀS DIMENSÕES

| DIMENSÕES | FATORES |
|----------------|--|
| Organizacional | Falta de autonomia, burocracia, ausência de confiança, de comunicação e de respeito entre a equipe. |
| Trabalho | Controle baixo das atividades, fatos ocorridos no trabalho, sensação de injustiça e desvalorização, conflitos entre colaboradores ou entre o profissional e clientes e chefes. |
| Individual | Envolvimento elevado, características do indivíduo como o perfeccionismo, pessimismo, passividade. Traços da personalidade que demonstram uma idealização quanto à realização profissional. |
| Sociedade | Amparo familiar e social, independência financeira, valorização profissional, insegurança em confiar em outras pessoas, falta de se relacionar com os amigos e família, vida social quase inexistente. |

FONTE: Adaptado de De França (2014).

Os sintomas decorrem de uma série de respostas ao estresse laboral, sendo um sintoma típico o esgotamento mental e físico que resultam em atitudes agressivas, irritabilidade, falta de autoestima, desânimo e alterações de humor, porém cada indivíduo pode desenvolver sintomas específicos à sua situação (Alonso, 2014).

Portanto, entende-se que dominar a teoria e as técnicas contábeis não garante mais que o profissional entregue o melhor serviço do mercado, é necessário que o contador desenvolva a capacidade de enfrentar momentos de dificuldade e alcançar a produtividade desejada dentro do prazo estabelecido.

3 METODOLOGIA

A metodologia é um detalhamento feito com o objetivo de expor o método escolhido para delinear o encaminhamento da pesquisa, afim de que o pesquisador alcance o objetivo do estudo proposto (Lima & Miotto, 2007). Apresenta-se, neste instante, os procedimentos metodológicos da pesquisa com o propósito de buscar o encontro da teoria com a realidade.

Esta pesquisa trata de um estudo de poucos casos, com a população de 7 escritórios contábeis para os quais foi enviado o formulário com as perguntas e a amostra foram 5 escritórios contábeis de micro e pequeno porte com até 23 funcionários que aceitaram participar desta pesquisa. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é uma investigação experimental e comporta métodos de planejamento, de coleta de dados e da análise dessas informações.

Este presente estudo teórico-empírico caracterizou-se como uma pesquisa quanti-qualitativa e descritiva. Quanto à abordagem do problema, o estudo se enquadrou como quanti-qualitativa, no qual para alcançar o objetivo se fez necessário o cruzamento da quantidade de dados coletados, bem como a análise dos mesmos.

A pesquisa qualitativa visa buscar os fatos e entende-los dentro do contexto ao qual estão inseridos, já a pesquisa quantitativa tem como objetivo apresentar, de maneira quantificada, a relevância dos dados coletados (Proetti, 2018). Neste estudo foram efetuados cálculos de médias e de frequência e, posteriormente, uma análise dos resultados alinhada a teoria sobre o tema.

A metodologia desta pesquisa quanto ao seu objetivo é descritiva, pois se propôs a apresentar informações sobre profissionais de cerca de 5 empresas da área da contabilidade no município de Sinop no Estado do Mato Grosso. Segundo Manzato e Santos (2012, p.4) “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.”.



A abordagem teórica deste estudo se deu através de referências bibliográficas e artigos científicos que abordam a síndrome de Burnout, bem como a rotina exaustiva do profissional contábil que pode levá-lo a desenvolver esta patologia. Enquanto a pesquisa de campo foi formada a partir do questionário Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS aplicado durante o mês de setembro de 2023 através do Google Forms que foi enviado para os gestores desses escritórios para os mesmos repassarem para seus funcionários o responderem. O MBI é um questionário desenvolvido pela pioneira das pesquisas sobre a síndrome de Burnout Christina Maslach e por Susan Jackson em 1978 com o objetivo de mensurar os níveis da síndrome de Burnout. Atualmente existem três versões do MBI, sendo: uma direcionada aos profissionais da área da saúde chamada de Human Services Survey (MBI-HSS) que contém 22 questões; uma para profissionais da educação denominada de Educators Survey (MBI-ES); e a versão que é voltada para as demais ocupações, General Survey (MBI-GS) que possui 16 variáveis (Menezes, et al. 2017).

O MBI-GS é um questionário auto-relato que acompanha uma escala tipo likert de 7 pontos, em que 0 corresponde a “nunca”, 1 é “Algumas vezes ao ano, ou menos”, 2 significa “Uma vez por mês, ou menos”, 3 representa “Algumas vezes durante o mês”, 4 é “Uma vez por semana”, 5 diz respeito a “Algumas vezes durante a semana” e por fim, 6 corresponde a “Todo dia”.

A pontuação deste instrumento de pesquisa varia em um arranjo tri-fatorial, as questões de 1 a 6 dizem respeito ao nível de Exaustão Emocional (EE), as questões de 7 a 10 são sobre a Despersonalização (DP) e as questões de 11 a 16 referem-se ao Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) (Ferreira, 2011).

QUADRO 3 - VARIÁVEIS POR DIMENSÕES DA ESCALA MBI GS

| DIMENSÕES | VARIÁVEIS |
|--|---|
| Exaustão Emocional (EE) | 1. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho |
| | 2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho |
| | 3. Sinto-me cansado quando levanto pela manhã e preciso encarar o dia de trabalho |
| | 4. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim |
| | 5. Sinto-me acabada por causa do meu trabalho |
| | 6. Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado |
| Despersonalização (DP) | 7. Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função |
| | 8. Sou menos entusiasmado com meu trabalho |
| | 9. Sou mais descrente da contribuição do meu trabalho para algo |
| | 10. Duvido da importância do meu trabalho |
| Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) | 11. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho |
| | 12. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho |
| | 13. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho |
| | 14. Sinto-me que estou dando contribuição efetiva para essa organização |
| | 15. Na minha opinião, sou bom no que faço |
| | 16. No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam |

FONTE: Adaptado de Ferreira (2011).

Segundo Menezes et al. (2017) este instrumento de pesquisa identifica os índices da síndrome de Burnout com base nos escores de cada dimensão, estes pontos dizem respeito a uma variação entre o 0 “Nunca” e o 6 “Todo dia” e a soma destes escores em cada pergunta referente aos níveis determina o estágio da síndrome de Burnout no entrevistado. Este questionário tem uma versão traduzida para o português e validada por Tamoyo (2002) e é considerado o instrumento mais utilizado para avaliar o Burnout (Benevides-Pereira, 2002).



Portanto, a análise do MBI-GS se deu através da variação dos escores identificados em cada estágio. Na Exaustão Emocional (questões de 1 a 6) ao somar os pontos em cada pergunta detecta que o resultado menor de 15 é baixo e de 16 a 25 é médio; e é considerado nível alto quando os escores são acima de 26 pontos, nas questões de 7 a 10 sobre a Despersonalização quando a soma resulta em menor que 2 o nível é baixo; de 3 a 8 é considerado médio e acima de 9 pontos é alto e nas perguntas de 11 a 16 que dizem respeito ao Envolvimento Pessoal no Trabalho é considerado um nível baixo quando o resultado da soma é menor que 43; médio quando o escore fica entre 34 e 42; e alto quando a pontuação fica abaixo de 33 pontos (Ferreira, 2011).

É importante frisar que durante as pesquisas aos estudos publicados referentes à Síndrome de Burnout, que fizeram uso do questionário citado acima, não foi identificada quaisquer citações sobre a necessidade de autorização para a aplicação do formulário.

Por fim, para que o terceiro objetivo específico seja alcançado, sentiu-se a necessidade de abordar uma questão, que foi elaborada para aplicar após o questionário MBI-GS, em relação às ações que os gestores dos escritórios de contabilidade pesquisados realizam para que o estresse de seus funcionários não fique elevado.

A análise da pergunta aberta, que se trata das ações desenvolvidas pelos gestores para evitar o elevado nível de estresse de seus colaboradores, foi feita por meio da Análise Temática de Conteúdo. Esta análise é definida como um meio de descobrir a essência do sentido que integra a comunicação e a frequência da presença pode significar algo que servirá para alcançar o objetivo do estudo (Minayo, 2001).

Inicialmente foram apresentadas as perguntas do questionário para identificar os estágios da Síndrome de Burnout, seguindo do questionamento sobre as ações que os gestores dos escritórios de contabilidade pesquisados realizam para que o estresse de seus funcionários não fique elevado e por fim, as perguntas relacionadas ao perfil do profissional que participaram da pesquisa.

4 ESTUDO

4.1 Análise das informações pessoais dos profissionais

Esta pesquisa alcançou o número de 49 respostas de profissionais de 5 escritórios de contabilidade de micro e pequeno porte os quais possuem entre 5 a 22 funcionários. Destes respondentes, apenas 2 não permitiram o uso de suas respostas para a análise deste estudo. Desta forma, neste tópico propõe-se analisar os dados pessoais coletados dos 47 participantes. Os respondentes somavam 35 mulheres e 12 homens, as mulheres foram a maioria do total de profissionais respondentes, além de serem a maioria dentro dos escritórios contábeis pesquisados.

No que diz respeito a idade dos respondentes, nota-se que os respondentes estão distribuídos entre as faixas etárias e que não há tanta discrepância de uma faixa etária para a outra, porém, a mais respondentes na faixa entre 24 e 30 anos, seguido da que têm idade de 38 a 44 anos.

QUADRO 4 - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES

| CARACTERÍSTICA | | QUANTIDADE | % |
|----------------|-------------------|------------|-----|
| Sexo | Feminino | 35 | 74% |
| | Masculino | 12 | 26% |
| Faixa etária | Até 23 anos | 10 | 21% |
| | De 24 até 30 anos | 14 | 30% |
| | De 31 até 37 anos | 7 | 15% |
| | De 38 até 44 anos | 11 | 23% |
| | Acima de 44 anos | 5 | 11% |



| | | | |
|----------------------------------|-------------------------|----|-----|
| Estado civil | Casado (a) | 20 | 43% |
| | Divorciado (a) | 4 | 9% |
| | Solteiro (a) | 23 | 49% |
| Possui filhos | Não | 24 | 51% |
| | Sim | 23 | 49% |
| Tempo de trabalho | Até 5 anos | 28 | 60% |
| | De 6 a 10 anos | 3 | 6% |
| | De 11 a 15 anos | 5 | 11% |
| | Acima de 15 anos | 11 | 23% |
| Departamento | Departamento Contábil | 10 | 21% |
| | Departamento Financeiro | 6 | 13% |
| | Departamento Fiscal | 12 | 26% |
| | Departamento Pessoal | 5 | 11% |
| | Outros | 14 | 30% |
| Possui outro vínculo de trabalho | Não | 42 | 89% |
| | Sim | 5 | 11% |

FONTE: Dados da pesquisa, 2023.

Em relação ao tempo de trabalho e o departamento onde estão atualmente, os resultados mostraram que 60% dos participantes possuem até 5 anos de experiência na área contábil, seguido dos profissionais que estão há mais de 15 anos atuando na contabilidade. É possível notar que do total de respostas 26% são do departamento fiscal e quase empatando com esta porcentagem está o departamento contábil com 21% dos participantes da pesquisa. E dos 47 pesquisados, apenas 5 possuem outro vínculo empregatício além do escritório contábil e isso permite constatar a possibilidade destes 11% de possuírem uma sobrecarga laboral se somar suas responsabilidades de seus empregos.

Esta pesquisa alcançou um público feminino de 74% dentro dos escritórios contábeis respondentes, e observou-se que elas são maioria nestes escritórios, o que corrobora com a afirmação de Kal e Sippert (2020) de que as mulheres estão gradualmente se estabelecendo na contabilidade. E também evidenciou que cerca de 31% dos participantes são jovens profissionais, possuindo entre 24 a 30 anos, e dessa porcentagem 54% são profissionais do sexo feminino.

4.2 Resultados do questionário MBI-GS

As perguntas foram divididas conforme os estágios da síndrome de Burnout, sendo elas: Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento pessoal no trabalho. Todas as questões do MBI-GS aplicado possuíam como opção de respostas a escala likert de 0 a 6 em que 0 corresponde a “nunca”, 1 é “Algumas vezes ao ano, ou menos”, 2 significa “Uma vez por mês, ou menos”, 3 representa “Algumas vezes durante o mês”, 4 é “Uma vez por semana”, 5 diz respeito a “Algumas vezes durante a semana” e por fim, 6 corresponde a “Todo dia”.

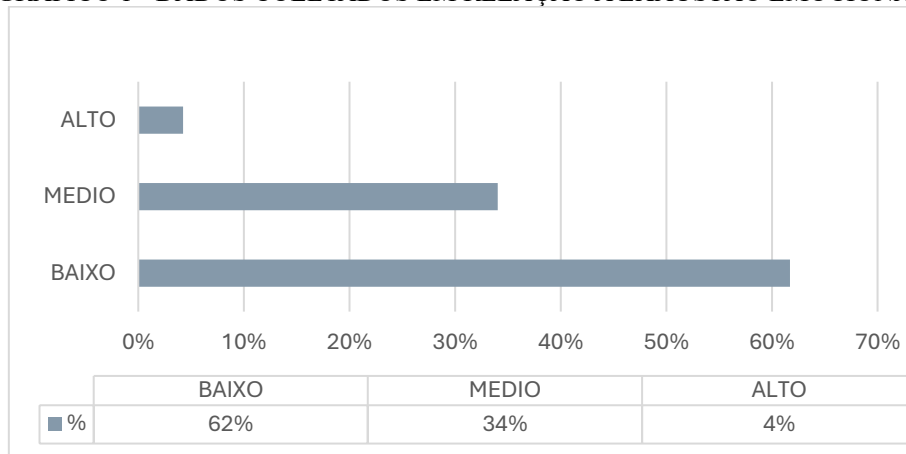
Após aplicar o questionário MBI-GS, foi efetuado o cálculo do somatório dos resultados de cada pergunta para chegar ao escore de cada estágio da síndrome.

4.2.1 Exaustão Emocional

O estágio de Exaustão Emocional trata-se do primeiro nível da síndrome de Burnout, em que o trabalhador pode desenvolver o esgotamento emocional relacionado ao seu trabalho através de situações de estresse e tensão. Ao somar os pontos em cada pergunta (questões de 1 a 6) detecta que o resultado menor de 15 é baixo e de 16 a 25 é médio; e é considerado nível alto quando os escores são acima de 26 pontos.



GRÁFICO 1 - DADOS COLETADOS EM RELAÇÃO A EXAUSTÃO EMOCIONAL



FONTE: Os autores (2023).

O gráfico 1 mostra que a Exaustão emocional se apresenta em seu grau baixo entre os profissionais de escritórios contábeis da cidade de Sinop, 62% dos questionados apresentaram escores abaixo de 16 pontos.

Cabe ressaltar que mesmo os profissionais contábeis de Sinop respondentes apresentando, em sua maioria, o estágio baixo da Síndrome de Burnout, é necessário evidenciar que cerca de 34% atingiu o nível médio desta patologia e que 4% está no grau alto. Dos 16 respondentes que apresentaram o estágio médio, 12 estão a menos de 6 anos na área contábil. Além disso, foi verificado que desses 34%, cerca de 31% atua no departamento fiscal.

QUADRO 5 - QUESTÕES REFERENTES À EXAUSTÃO EMOCIONAL

| EXAUSTÃO EMOCIONAL | MÉDIA |
|--|--------|
| 1- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho | 2,0638 |
| 2- Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho | 2,7872 |
| 3- Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho | 2,3617 |
| 4- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim | 1,7234 |
| 5- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho | 1,4680 |
| 6- Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado | 2,6808 |
| Total | 2,1808 |

FONTE: Os autores (2023).

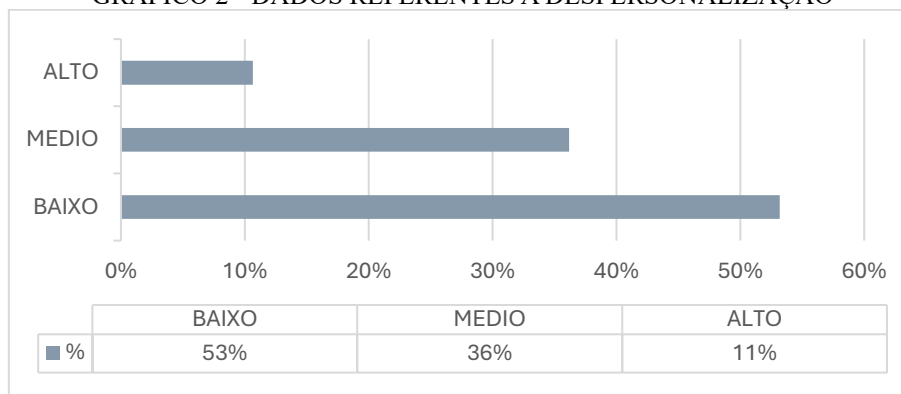
No que diz respeito à exaustão emocional é importante destacar que a afirmação que obteve maior concordância nas respostas foi a “Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho” perfazendo um total de 21 pessoas que se sentem desta forma algumas vezes durante o mês, fato este que pode ser observado no Quadro 5.

4.2.2 Despersonalização

Na despersonalização o profissional começa a apresentar sinais de impessoalidade para com as pessoas de seu convívio e se tornando mais insensível aos problemas do próximo. Neste estágio quando a soma resulta em menor que 2 o nível é baixo; de 3 a 8 é considerado médio e acima de 9 pontos é alto.



GRÁFICO 2 - DADOS REFERENTES A DESPERSONALIZAÇÃO



FONTE: Os autores (2023).

No Gráfico 2 são tratados os dados referentes ao estágio de despersonalização que é considerado o segundo estágio da síndrome de Burnout. De acordo com os resultados alcançados nesta pesquisa analisa-se que nos escritórios contábeis estudados os trabalhadores possuem um baixo nível de despersonalização.

No que diz respeito às pessoas que atingiram o alto índice de despersonalização, é possível verificar parte dos respondentes possuem a partir de 6 anos de experiência contábil e ainda que 2 pessoas das 5 que estão com despersonalização alta também apresentaram alto nível na exaustão emocional.

QUADRO 6 - QUESTÕES REFERENTES A DESPERSONALIZAÇÃO

| DESPERSONALIZAÇÃO | MÉDIA |
|--|--------|
| 7- Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que assumi esse cargo | 0,8000 |
| 8- Tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho | 1,1914 |
| 9- Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo | 0,8510 |
| 10- Duvido da importância do meu trabalho | 0,6808 |
| Total | 0,8808 |

FONTE: Os autores (2023).

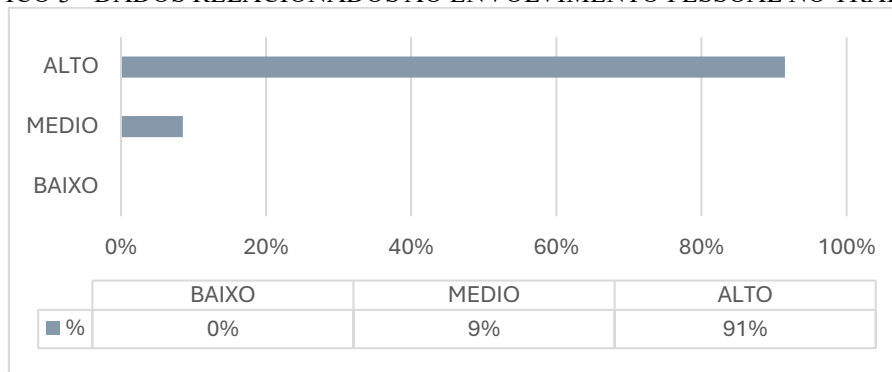
No Quadro 6 nota-se que a afirmativa que se destaca pela média maior é a “tornei-me menos entusiasmado com meu trabalho” e isso corrobora para que o total da média de respostas atinja o grau médio de despersonalização, levando em consideração que a pontuação está entre 3 e 8 pontos.

4.2.3 Envolvimento Pessoal no Trabalho

Neste tópico é possível observar o nível de envolvimento pessoal no trabalho que os profissionais contábeis dos escritórios da cidade de Sinop. Neste estágio, diferente dos anteriores, quanto maior os escores, melhor. Isto porque quanto mais o trabalhador está envolvido com o seu trabalho, menos ele se sente vontade de desistir ou de desanimar da profissão contábil. Nas perguntas de 11 a 16 que dizem respeito ao Envolvimento Pessoal no Trabalho é considerado um nível baixo quando o resultado da soma é menor que 43; médio quando o escore fica entre 34 e 42; e alto quando a pontuação fica abaixo de 33 pontos.



GRÁFICO 3 - DADOS RELACIONADOS AO ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO



FONTE: Os autores (2023).

Conforme visualiza-se no gráfico 3, nenhum dos participantes da pesquisa apontaram ter baixo envolvimento pessoal no trabalho, isso demonstra que mesmo com todas as adversidades que o profissional enfrenta, estes profissionais não deixam de ser envolvidos com as tarefas que precisam entregar e com a profissão que escolheu seguir.

QUADRO 7 - QUESTÕES REFERENTES AO ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO

| ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO | MÉDIA |
|---|--------|
| 11- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho | 4,7659 |
| 12- Realizei muitas coisas valiosas no meu trabalho | 4,4042 |
| 13- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho | 4,6808 |
| 14- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização | 5,0000 |
| 15- Na minha opinião, sou bom no que faço | 4,9361 |
| 16- No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam | 4,9574 |
| Total | 4,7907 |

FONTE: Os autores (2023).

Com mais de 90% de pessoas com alto EPT, pode-se salientar que a afirmativa com maior pontuação foi a de que “Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização”.

4.2.4 Ações desenvolvidas pelos gestores para redução do estresse

Nesta pesquisa buscou-se entender também quais as ações que são desenvolvidas pelos gestores dos escritórios contábeis para que seus funcionários não alcancem o alto nível da Síndrome de Burnout. Para isso foi questionado aos participantes se os seus superiores possuem atitudes que ajudem a equipe a redução do estresse, esta primeira pergunta utilizou também a escala tipo likert e depois foi feita a pergunta de quais ações que são exercidas pelos gestores para melhorar o bem estar da equipe.

No Quadro 8 é possível comprovar, através da média encontrada, que a maioria dos gestores realizam atividades afim de desestressar seus funcionários com uma frequência de algumas vezes durante o mês.

QUADRO 8 - QUESTÃO SOBRE AS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELOS GESTORES PARA A REDUÇÃO DE ESTRESSE

| PERGUNTA ABERTA | MÉDIA |
|---|--------|
| 17 - Os gestores deste escritório de contabilidade realizam ações para que o estresse de seus funcionários não fique elevado? | 3,1914 |
| Total | 3,1914 |

FONTE: Os autores (2023).



Diante das respostas à pergunta aberta foi observado o predomínio de incentivo e desenvolvimento de exercícios e ginástica laboral entre os colaboradores dos escritórios pesquisados. Considerando que 14 pessoas que responderam sobre seus chefes desenvolverem atividades laborais e incentivar exercícios, somente 1 participante que é do sexo feminino e que está no departamento fiscal a menos de 6 anos apresenta alto índice de despersonalização, os demais estão em condição baixos-moderado nos estágios de Exaustão Emocional e de Despersonalização.

4.3 Discussão dos Resultados

Os dados encontrados mostram que há uma prevalência do sexo feminino na área contábil de Sinop, e isso corrobora com a pesquisa de Aguiar et al (2022) que retrata o aumento de atuação das mulheres na contabilidade, inclusive em cargos de liderança de Conselhos Regionais no Brasil. Observa-se que a maioria possui filhos e são mulheres que possuem uma dupla jornada, cuidando de sua família e lidando com a pressão e responsabilidades dentro do ambiente de trabalho.

As informações mostraram que boa parte dos profissionais contábeis da cidade de Sinop são jovens, e isso demonstra que a procura pela contabilidade em escritórios vem aumentando, levando em consideração que o Conselho Federal de Contabilidade (2014) informou que cerca de 135 mil de um total 170 mil novos registros são de pessoas com até 35 anos de idade.

Ao se verificar a Exaustão Emocional dos profissionais contábeis de Sinop os resultados mostram que o nível está baixo, contudo, vão de acordo com o estudo de Lopes et al (2021) que afirma que esta patologia possui um desenvolvimento gradual e vagaroso e isso faz com que seja mais difícil a percepção do trabalhador, além de não ser fácil o diagnóstico no início da síndrome por ela não ser uma doença que age de forma agressiva.

Quanto a despersonalização os resultados vão de encontro com estudos de Herber e Rebellato (2020) que afirmam que o estresse crônico no trabalho pode levar o indivíduo a desenvolver exaustão física e mental e isso afeta no seu desempenho em suas atividades laborais, como também atinge as relações interpessoais no ambiente de trabalho e isso apresenta-se algumas vezes pela despersonalização.

Quanto ao envolvimento dos respondentes no trabalho comprovou-se a satisfação que o trabalhador tem de sentir que está sendo útil para a empresa e se sentir valorizado pelo esforço dedicado na organização em que trabalha, entrando em concordância com a afirmativa de Cortella (2016) sobre o ser humano buscar ser valorizado na função que desempenha.

Já diante das ações dos gestores para reduzir o estresse foram citados o incentivo e desenvolvimento de exercícios e ginástica laboral entre os colaboradores dos escritórios pesquisados. Além das descritas anteriormente, estão a atitude de dialogar, de compreender e de realizar encontros com profissionais da psicologia e de confraternizar com a participação de todos da equipe. Isto mostra o quanto é relevante que haja ações que promovam o bem estar mental dos trabalhadores, de forma que eles interajam com seus colegas e com seus gestores e consequentemente isto torne o ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório para todos.

Foi possível identificar respostas em concordância quanto ao fato de que o lugar que trabalham é um ambiente organizacional leve e que não sentem pressão ao exercer suas funções e estas mesmas pessoas apresentaram um nível baixo de Burnout considerando os escores baixos e médios nas questões do primeiro e segundo estágio da síndrome e escores altos no estágio de envolvimento pessoal no trabalho.

Entretanto, notou-se que dos 4 participantes cuja a resposta dizia que seus gestores não promovem nenhuma ação para a redução do estresse dos colaboradores metade apresentou nível alto de despersonalização. Vale destacar que entre estes 4 respondentes, uma mulher, mãe, casada e que está há menos de 6 anos do departamento fiscal atingiu nível alto tanto no primeiro



quanto no segundo estágio da síndrome do esgotamento profissional, e este fato corrobora com a ideia de Bruschini (2007) sobre a mulher sofrer com a sobrecarga de lidar com atividades domésticas, cuidados com a família e ser responsável por tarefas em seu trabalho.

Diante disso, conclui-se que os trabalhadores de escritórios em que os gestores realizam ações para a redução do estresse apresentam mais baixo nível de exaustão emocional e de despersonalização e mais alto grau de envolvimento pessoal no trabalho. Enquanto profissionais que afirmam a falta de atividades para desestressar demonstram potencial para desenvolvimento da síndrome de Burnout.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se comprometeu a verificar os níveis de exaustão emocional, de despersonalização e de envolvimento pessoal no trabalho de profissionais da contabilidade do município de Sinop/MT, para em seguida identificar quais os níveis da síndrome de Burnout em profissionais de escritórios contábeis do município de Sinop.

Diante dos resultados obtidos nesta pesquisa, atendendo aos três primeiros objetivos específicos, pode-se concluir que os trabalhadores respondentes apresentam graus mais baixos do que médios nos dois primeiros estágios do Burnout, enquanto a maioria demonstra ter um alto nível de envolvimento pessoal no trabalho, e poucos atingiram o nível médio do terceiro estágio da doença.

Alcançando o último objetivo específico proposto, foi verificado que os gestores desenvolvem atitudes de acolhimento e compreensão para com seus colaboradores e também incentivam os seus funcionários a praticarem exercícios físicos como ações para o estresse, mas além disso é interessante que o empregador tenha em mente a importância de disseminar a importância do desenvolvimento da resiliência no ambiente de escritórios contábeis. Isto porque os profissionais desta área lidam com diversas pessoas diferentes todos os dias e precisam saber administrar situações que podem vir a serem estressoras.

É importante ressaltar que esta pesquisa se realizou através de um questionário em que os próprios participantes responderam cada questão. E este foi a primeira etapa para desvendar a influência dos agentes estressores laborais no âmbito da saúde mental do profissional da contabilidade de Sinop que podem ser agravados e causar o aparecimento da síndrome de Burnout. Porém, para que estes profissionais possuam uma análise aprofundada e efetiva sobre a possibilidade de desenvolver esta doença, é necessário que um profissional ligado à saúde faça uma análise clínica, além do questionário aplicado.

Este estudo permitiu que os profissionais da área da contabilidade dos escritórios questionados pudessem conhecer e/ou lembrar sobre o conceito da síndrome de Burnout e com isso ficar em alerta quanto ao que pode ser feito para a prevenção desta patologia, tendo em vista que é uma doença silenciosa e que seu desenvolvimento é gradativo e lento. Com isso eles poderão ter mais cuidado e acolhimento quando se trata da sua saúde e bem-estar mental.

Os gestores, por sua vez, têm a possibilidade de ter mais conhecimento sobre essa síndrome de esgotamento profissional e isso permitirá que elabore e incentive atividades que possam melhorar o ambiente laboral e reduzir o nível de exaustão de seus funcionários. E desta forma poderá evitar que seus colaboradores venham a desenvolver esta doença e, por consequência afetar as atividades da empresa devido à afastamento das atividades do trabalho.

Ao realizar esta pesquisa, não houve nenhuma dificuldade com relação à coleta de dados, isto porque os 5 escritórios contábeis que foram pesquisados atenderam a solicitação de participação deste estudo e os funcionários responderam prontamente.

Contudo, ainda há um número relativamente baixo de pesquisas que tratam sobre o Burnout na área contábil, sugerindo-se que sejam realizadas pesquisas novas quanti-qualitativas sobre este



tema em regiões que ainda não foram exploradas e para que assim seja possível triangular os dados com os resultados obtidos nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AGNOLIN, Tatiane Daniela. **A importância da tecnologia da informação na contabilidade: um estudo em uma empresa de prestação de serviços contábeis em Caxias do Sul-RS.** 2018. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/3471/TCC%20Tatiane%20Daniela%20Agnolin.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 out. 2023.
- AGUIAR, Talita Souza et al. Mulher no mercado de trabalho: a evolução da mulher contabilista brasileira entre os anos de 2009 e 2019. **Conjecturas**, v. 22, n. 12, p. 563-572, 2022. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/download/1589/1149>. Acesso em: 31 out. 2023.
- ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de Burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho.** 2014. Disponível em: https://riut.utfrpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17687/2/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf. Acesso em: 13 jun. 2023.
- AREOSA, João; QUEIRÓS, Cristina. Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? **International Journal on Work Condition**, n 20, p. 71-90, 2020. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/116019/1/IJWC.20_Areosa_Queiros_p.71.90.pdf. Acesso em: 16 abr. 2023.
- BENEVIDES-PEREIRA, A.M. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BIFANO, E. Planejamento de negócios, o bom administrador e a governança tributária. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.ibet.com.br/wp-content/uploads/2016/03/EI%C3%ADdie-Palma-Bifano.pdf>. Acesso em: 12 de jun. 2023.
- BOECHAT, Maria Áurea Maciel; MENESES, Rute F. **Síndrome de burnout: Intervenção terapêutica através da psicologia positiva.** In: Actas do 12º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde. ISPA–Instituto Universitário, p. 603-610, 2018. Disponível em: https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/6232/1/12CongNacSaude_603.pdf. Acesso em: 18 mai. 2023.
- BRASIL, Nações Unidas. **OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.** Brasília. 23 abr. 2013. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/62389-oit-um-trabalhador-morre-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doen%C3%A7as-relacionadas-ao-trabalho>. Acesso em: 08 set. 2023.
- BRUSCHINI, M. C.A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. 2007. **Cadernos de Pesquisa**, 37(132), 537-572. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>. Acesso em: 31 out. 2023.
- CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia**. v. 28, p. 1-12, 2017. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.
- CARDOSO, Renata Perin. **O perfil do profissional da área de contabilidade com o avanço da tecnologia.** Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/79379>. Acesso em: 13 abr. 2023.
- CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, [S. l.], v. 39, n. 2, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 12 mai. 2023.



CARLOTTO, Mary Sandra; GOBBI, Maria Dolores. Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Aletheia**, v. 10, p. 103-114, 1999. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Mary-Carlotto/publication/285329138_Burnout_Syndrome_an_individual_problem_or_a_job-related_problem/links/63beabfb56d41566df59a4c0/Burnout-Syndrome-an-individual-problem-or-a-job-related-problem.pdf. Acesso em: 18 mai. 2023.

CORTELLA, Mario Sergio. **Por que fazemos o que fazemos?** Aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização. 1 ed. São Paulo: Planeta, 2016.

CONTABILIDADE, Conselho Federal de. **Contabilidade no Brasil possui 490 mil profissionais.** Santa Catarina. 25 abr. 2014. Disponível em: <https://www.crcsc.org.br/noticia/view/3167#:~:text=Nos%20%C3%BAltimos%20cinco%20anos%2C%20houve,et%C3%A1ria%20de%20at%C3%A9%2035%20anos>. Acesso em: 31 out. 2023.

DE SOUZA, Daniel Cerdeira; HONORATO, Eduardo Jorge Sant'Ana. Burnout: causas e possibilidades de intervenções. **Revista Uniabeu**, v. 12, n. 30, 2019. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/60733667/1820190928-80781-1rt00pg.pdf>. Acesso em: 19 set. 2023.

DE ARAÚJO FERREIRA, Mariana; SILVA, Adriene Sttéfane. Uma análise da síndrome de burnout nos profissionais de formação contábil. **Revista do Fórum Gerencial**, v. 1, n. 3, p. 503-517, 2021. Disponível em: <https://revistas.unipam.edu.br/index.php/forumgerencial/article/download/2483/1666>. Acesso em: 25 out. 2023.

DE FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa et al. Síndrome de Burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Revista de enfermagem UFPE on line**, v. 8, n. 10, p. 3539-3546, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/10087/10537>. Acesso em: 10 out. 2023.

DE PAULA, Lígia Maria; VALDEVINO, Rosângela Queiroz Souza; DA SILVA, Pablo Marlon Medeiros. A percepção dos profissionais contábeis em relação a resiliência como auxílio no enfrentamento da Síndrome de Burnout. **Revista de Administração e Contabilidade da FAT**, v. 14, n. 2, 2023. Disponível em: <http://reacfat.com.br/index.php/reac/article/viewFile/290/296>. Acesso em: 25 out. 2023.

ECKERT, Alex et al. Quanto gastam os escritórios de contabilidade para se manterem atualizados sobre a legislação tributária? **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, 2015. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/628>. Acesso em: 13 abr. 2023.

FERREIRA, Rita Elzí Dias de Seixas et al. **A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infecto-contagiosas e a ocorrência de Burnout nos trabalhadores de Enfermagem.** 2011. Dissertação (Mestrado em enfermagem), Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/11252/1/DISSERTACAO_FINAL_RITA_ELZI_DIAS_DE_SEIXAS_FERREIRA.pdf. Acesso em: 10 mai. 2023.

FONTES, Flávio Fernandes. **Teorização e conceitualização em psicologia: o caso do Burnout.** 2016. 127f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/21535>. Acesso em: 14 mai. 2023.

FREUDENBERGER, H.J. "Staff bbur-out". **J. Soc. Issues**, New York. V. 30, n.1, p. 159 – 165, Mar. 1974.



GALVÃO, Nadielli Maria dos Santos; GALVÃO, Nédia Maria Bizarria dos Santos. Síndrome de Burnout e o profissional contábil: quando trabalhar se torna pesado. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p.151-169, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/33836>. Acesso em: 26 mar. 2023.

GRANDCHA, Leonardo. Síndrome De Burnout: Doença Do esgotamento profissional dá direito a estabilidade e benefícios do INSS. **Jornal Contábil**. [S.I], 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sindrome-de-burnout-doenca-do-esgotamento-profissional-da-direito-a-estabilidade-e-beneficios-do-inss/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. Série saúde mental e trabalho. **Casa do Psicólogo**, v. 3, p. 43. 2004. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=4uzeBbPWwc4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=GUIMAR%C3%83ES+e+GRUBITS,+2004&ots=CASsjc0RPI&sig=gA5SqPxZK3DQnaQMgNxEatU5bjA>. Acesso em: 18 mai. 2023.

HERBER, E. T.; REBELATTO, F. D. C. **Estresse e síndrome de burnout em acadêmicos do curso de ciências contábeis**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em ciências contábeis) -Departamento de ciências contábeis, Universidade tecnológica federal do paraná, Pato Branco, 2020.

IAMAMOTO, Edward Mitsuo Iwanaga; ISOTANI, Shiguo; ENDO, Rogério Noboru. **O fim dos empregos**. 1999. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/>. Acesso em: 12 de jun. 2023.

JESUS, Ana Brigida Felício Silva de. **Síndrome de Burnout e a pandemia de COVID-19: flexibilização da forma de trabalho, impacto na vida laboral e privada do profissional contábil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/17132/1/ABFSJesus.pdf>. Acesso em: 25 out. 2023.

KAL, Claudia Betina Veiverberg; SIPPERT, Jaciara Treter. **Burnout: Uma análise da síndrome em profissionais da contabilidade na cidade de Panambi – RS**. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2021/03/BURNOUT-UMA-AN%C3%81LISE-DA-S%C3%8DNDROME-EM-PROFISSIONAIS-DA-CONTABILIDADE-NA-CIDADE-DE-PANAMBI-%E2%80%93-RS.pdf>. Acesso em: 26 de Mar. 2023.

KOUNROUZAN, Márcia Covaciuc. **O perfil do profissional contábil**. 2017. Disponível em: <http://www.oswaldocruz.br/download/artigos/social17.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2023.

KUBO, Sergio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716302473/pdf?md5=ac6603b5555315fba94c9a4020fe79d8&pid=1-s2.0-S0080210716302473-main.pdf>. Acesso em: 23 out. 2023.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista katálysis**, v. 10, p. 37-45, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/HSF5Ns7dkTNjQVpRyvhc8RR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 mai. 2023.

LOPES, Beatriz Gonçalves. RIBEIRO, Geovana Araujo. KAROLINE, Geovanna Camilly Fernandes Santos. SILVA, Cristina Gomes da. **Impactos da síndrome de burnout em tempos**



de home office, 2021. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes (Cidade Tiradentes - São Paulo), São Paulo, 2021.

LOUREIRO, Helena et al. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3882/388239954005.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Revista do departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP**, v. 17, 2012. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf. Acesso em: 11 mai. 2023.

MELLO, Roberta. **Contadores à beira de um ataque de nervos**. IN: CONTÁBEIS. [S.I.], 04 jun. 2014. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/17757/contadores-a-beira-de-um-ataque-de-nervos/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

MENEZES, Priscilla Costa Melquíades et al. Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva. **Revista de enfermagem da UFPE on line**, p. 5092-5101, 2017. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1031985>. Acesso em: 16 abr. 2023.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, metodologia e criatividade**. 19. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

NOVAIS, Juliana dos Santos. SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR. Intermedius-**Revista de Extensão da UNIFIMES**, v. 2, n. 1, p 32-40, jan-jun. 2022. Disponível em: <http://www.unifimes.edu.br/ojs/index.php/intermedius/article/view/1464>. Acesso em: 18 mai. 2023.

PAULA, Raquel T. **A influência da personalidade e do tecno estresse na Síndrome de Burnout**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo. 2019. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1858>. Acesso em: 15 abr. 2023.

PINTO, M. et al. Síndrome de burnout em docentes. **Revista Interdisciplinar**, v. 8, n. 2, p. 169-177, 2015. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conbracis/2016/TRABALHO_EV055_MD4_SA7_ID3213_29052016205742.pdf. Acesso em: 16 abr. 2023.

POSSATO, André Mosqueira et al. SÍNDROME DE BURNOUT: Estudo de caso com enfermeiros. **FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão**, v. 23, n. 2, p. 203-218, 2020. Disponível em: <http://periodicos.unifacsf.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/1763>. Acesso em: 18 mai. 2023.

PROETTI, Sidney. As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. **Revista Lumen**, v. 2, n. 4, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.unifai.edu.br/index.php/lumen/article/view/60>. Acesso em: 11 mai. 2023.

QUITANILHA, Daniela. **Brasil é o segundo país com mais casos de burnout, diz levantamento. Isto é dinheiro**. São Paulo. 07 set. de 2022. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-de-burnout-diz-levantamento/>. Acesso em: 20 set. 2023.

RAUPP, Fabiano Maury. **Aspectos facilitadores e dificultadores da implantação de serviços virtuais em uma empresa contábil**: um estudo de caso da Embracon Empreendimentos Contábeis LTDA. 2000. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Santa Catarina. 2000. Disponível em:



<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/109307/CCN0081-M.pdf?sequence=1>.

Acesso em: 13 abr. 2023.

ROCHA, Fábio Freitas; SANTOS, Gisele Simas. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde**. 2014. Disponível em: http://www.hospitaldecataguases.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Sindrome_de_Burnout.pdf. Acesso em: 19 mai. 2023.

RODRIGUEZ, Sandra Yvone Spiendler; CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Impacto da regulação de emoções no trabalho sobre as dimensões de Burnout em psicólogos: O papel moderador da autoeficácia. **Análise psicológica**, v. 35, n. 2, p. 191-201, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.12/5575>. Acesso em: 19 mai. 2023.

SOUSA, Juliana Carvalho de. **Relação entre síndrome de burnout e resiliência na atividade docente superior**. 2017. 128 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico ou Profissional em 2017) - Universidade Estadual do Ceará, 2017.

SILVA, Marina dos Santos; LUZ, Cláudia Nolêto Maciel; BILAC, Doriane Braga Nunes. CONTADOR: CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO, RELAÇÕES, PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO. **Multidebates**, v. 6, n. 2, p. 108-116, 2022. Disponível em: <http://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/508>. Acesso em: 12 de jun. 2023.

TAMOYO, M. R.; TROCOLI, B. T. **Burnout no trabalho**. In: MENDES, A.M.; BORGES L.O.; FERREIRA, M.C. (Ed). Trabalho em transição, saúde em risco. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2002. p. 45-61.

Yin R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2a ed. Porto Alegre: Bookman; 2001.