



ISSN: 2237-1427

Vol. 7 | Nº. 3 | Ano 2017

Páginas 151-169

SÍNDROME DE BURNOUT E O PROFISSIONAL CONTÁBIL: QUANDO TRABALHAR SE TORNA PESADO

*BURNOUT SYNDROME AND THE COUNSELING
PROFESSIONAL: WHEN WORKING IS HEAVY*

**Nadielli Maria dos
Santos Galvão**

*Professora da
Universidade Federal de
Sergipe*
profa.nadielligalvao@gmail.com

**Nédia Maria Bizarria
dos Santos Galvão**

*Bacharelado em Teologia
pela Faculdade de
Teologia Integrada*
nediabizarria@gmail.com

Dados para correspondência

*Nadielli Maria dos Santos Galvão
Av. Ver. Olímpio Grande, s/n - Porto,
Itabaiana - SE, 49500-000*

Recebido em: 01/04/2017
Aprovado em: 16/10/2017

DOI:
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i3.33836>

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi verificar os aspectos relacionados à Síndrome de Burnout entre profissionais da área contábil. Para o alcance do desiderato proposto adotou-se uma metodologia quantitativa, do tipo survey. Como amostra para a pesquisa selecionou-se os profissionais que possuem seus próprios escritórios de prestação de serviços contábeis. Foi possível considerar que os respondentes não possuem, de uma forma geral, características da Síndrome de Burnout. Constatou-se ainda que boa parte dos respondentes estão satisfeitos com sua profissão.

Palavras-chave: Profissional contábil. Satisfação profissional. Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The objective of the present study was verify the aspects related to the Burnout Syndrome among accounting professionals. In order to reach the desired goal, a quantitative methodology was adopted, a type of research. As sample for research was selected the professionals who have their offices to provide accounting services. It was not consider that the respondentes have, in a general way, characteristics of Burnout Syndrome. It was found that many respondents are satisfied with their profession.

Keywords: Burnout Syndrome. Professional Accountant. Professional Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

"Tomou, pois, o Senhor Deus ao homem e o colocou no jardim do Éden para o cultivar e o guardar" (Gênesis capítulo 2 , versículo 15). De acordo com o relato bíblico, o homem desde a sua criação já recebeu o trabalho como uma atividade inerente à sua existência. Assim que foi criado, foi dada a Adão, conforme a tradição judaico-cristã, a missão de cuidar do jardim do Éden e de dar nome a todos os animais. No entanto, após a entrada do pecado na Terra, o relato esclarece que trabalhar tornou-se algo penoso, cansativo e com ausência de prazer, visto que como castigo foi decretado que "maldita é a terra por tua causa, em fadigas obterás dela o sustento durante os dias de tua vida" (Gênesis, capítulo 3, versículo 18).

O termo trabalho tem origem no latim *tripallium*, ou seja, tortura; sendo que para muitos profissionais ele de fato possui esse significado (MACHADO; BLANCHETTI, 2011). Um dos problemas ligados a essa insatisfação com as atividades profissionais é a chamada Síndrome de Burnout, a qual está associada a sintomas como esgotamento e exaustão emocional, redução da realização pessoal e despersonalização do outro (CARVALHO; MAGALHÃES, 2013).

Inicialmente se relacionou a síndrome aos profissionais da área de saúde ou que cuidavam de outras pessoas. Mas, paulatinamente foi possível perceber a ocorrência dos distúrbios em profissionais de outras áreas (NAKAMURA; MÍQUEZ; ARCE, 2014), inclusive entre contabilistas, tal como investigado por Loaiza e Peña (2013); Mete, Ünal e Bilen (2013). Sabe-se que esses profissionais trabalham muitas horas por dia, 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 e sintam-se realizados a fim de exercerem suas funções com o melhor desempenho possível (YAKIN; ERDIL, 2012).

No entanto, existe certa escassez de trabalhos que investiguem esse tema no contexto brasileiro, o que reforça a relevância de estudos como o presente, cujo desiderato é verificar os aspectos relacionados à síndrome de Burnout entre profissionais da área contábil no Brasil que possuem seus próprios escritórios.

Espera-se que o estudo possa contribuir para uma promoção de melhores condições de trabalho e um ambiente mais favorável aos contabilistas. O artigo poderá ajudar os Conselhos Regionais de Contabilidade e outros órgãos de representação da classe a visualizarem a necessidade de campanhas visando o bem-estar da categoria e o amparo àqueles que sofrem.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

O termo Burnout originário do inglês *to burn out* significa queimar por completo. A Síndrome de Burnout é um estado de esgotamento emocional, baixa motivação, pouca energia e falta de entusiasmo. A princípio a síndrome estava relacionada com profissionais da área de assistência, ou seja, profissionais que lidam diretamente com pessoas, dando-lhes amparo. Porém, 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 (SPECTOR, 2013).

A Síndrome de Burnout está associada a vários tipos de disfunções psicológicas e físicas. Dessa forma, a mesma tem sido considerada um grande problema social, podendo levar a perda total da capacidade laboral. Tal síndrome abrange um processo em três dimensões: exaustão emocional, transtorno de despersonalização e baixa produtividade profissional, o que implica em danos físicos, psicológicos e sociais, comprometendo a qualidade de vida do profissional, tanto no trabalho como na vida pessoal (FRANÇA, et al. 2014).

A falta de energia e entusiasmo caracteriza a exaustão emocional, já a insensibilidade e desumanização com relação às pessoas que o cercam e a própria organização caracteriza a despersonalização. A autoavaliação negativa gera declínio no sentimento de competência caracterizando-se pela baixa produtividade. Portanto, a síndrome de Burnout gera consequências danosas 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).

A Lei nº3.048 de1999 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 os latentes sinais em sua fase inicial (CARLOTTO, PIZZINATO, 2013).

A Síndrome de Burnout é um processo gradativo e cumulativo, assim apresenta graus diferentes de frequência e intensidade. Com relação à frequência, se o surgimento dos respectivos sintomas que caracterizam a síndrome for esporádico, 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 o 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. Alguns desses trabalhos são discutidos a seguir, bem como proporcionaram a criação das hipóteses elaboradas para teste no presente estudo.

2.2 ESTUDOS ANTERIORES E HIPÓTESES DO ESTUDO

No que se refere à estudos com profissionais contábeis e a propensão à síndrome de Burnout cita-se Loaiza e Peña (2013) que verificaram níveis consideráveis de estresse e Burnout entre contadores públicos, ao mesmo tempo que diversas variáveis do perfil desses respondentes foram significativas para explicar o nível de propensão aos problemas estudados.

Tem-se ainda Mete, Ünal e Bilen (2014), que objetivaram analisar 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, bem como pode ocorrer o inverso. Os autores ainda destacaram que a continuidade dos conflitos pode vir a gerar Burnout.

No contexto brasileiro cita-se Rego, Ferreira e Costa (2012) cujo objetivo foi verificar a existência de características da síndrome de Burnout entre docentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Piauí. Os autores constataram que a exaustão emocional é encontrada de forma moderada entre os docentes, por outro lado, a dimensão de despersonalização não foi apresentada entre os profissionais entrevistados. É interessante destacar que, no contexto brasileiro, o profissional contábil enfrenta problemas relacionados à Burnout desde a sua formação, visto que Guimarães (2014) e Peleias et al. (2017) encontraram características da síndrome entre estudantes ainda no período de graduação.

Diante do que já vem sendo discutido na literatura foram elaboradas algumas hipóteses a serem testadas no presente trabalho, as quais são apresentadas no quadro 1. Tais hipóteses tiveram como base os estudos realizados na área contábil, bem como aqueles que investigaram outros segmentos profissionais.

Quadro 1 - Hipóteses do estudo.

| Hipótese | Estudos de base |
|--|--|
| H1: Entre os profissionais contábeis, mulheres estão mais propensas à apresentar exaustão emocional | Rego, Ferreira e Costa (2012) |
| H2: Profissionais com maior nível educacional apresentam mais características da síndrome de Burnout | Rego, Ferreira e Costa (2012) e Loaiza e Peña (2013) |
| H3: Profissionais casados têm menor propensão à Burnout | Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) |
| H4: Profissionais sem filhos têm maior propensão à Burnout | Moreira <i>et al.</i> (2009) e França e Ferrari (2012) |
| H5: Não existe relação entre a idade e a propensão à Burnout entre profissionais contábeis | Loaiza e Peña (2013) |
| H6: Quanto maior a jornada de trabalho maior a propensão à Burnout | Loaiza e Peña (2013) |
| H7: Profissionais que levam trabalho para casa são mais propensos à Burnout | Loaiza e Peña (2013) |

Fonte: elaborado pela autora.

Assim, para o alcance dos objetivos da pesquisa, bem como para a realização do teste das hipóteses aqui delineadas, tornou-se indispensável a aplicação de uma metodologia científica que fornecesse o fulcro necessário para a resposta aos questionamentos traçados.

3 MÉTODO DE PESQUISA

É relevante que na realização de um trabalho o pesquisador posicione-se quanto aos paradigmas que irão nortear a realização do estudo. Diante do acervo de concepções filosóficas existentes que poderiam embasar a presente pesquisa adotou-se uma postura positivista cujo objetivo é a busca pela explicação de fenômenos a partir da identificação de relação entre ele, preocupando-se com a observação objetiva dos fenômenos do mundo real (CRESWELL, 2007).

O atual estudo ainda se pautou no método dedutivo, visto que uma estrutura conceitual e teórica (a síndrome de Burnout), já consolidada na literatura, foi verificada pela observação empírica (COELHO; SILVA, 2007). Já para o alcance do objetivo proposto adotou-se a abordagem quantitativa a qual se utiliza de técnicas estatísticas para transformar, classificar e analisar informações (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010; SILVA, 2010).

Como estratégia de pesquisa adotou-se a técnica survey por meio de um questionário. O mesmo foi dividido em duas partes. A primeira abordava o perfil do respondente e foi extraído do trabalho de Loaiza e Peña (2013). Já a segunda seção foi retirada do artigo de Pereira (2015) que elaborou um instrumento para avaliação da existência da síndrome de Burnout entre indivíduos. Como ambos os trabalhos já haviam validado seus respectivos instrumentos de pesquisa o presente estudo transportou-se diretamente para a coleta dos dados. No

entanto, antes de passar para a explanação dessa etapa é necessário apresentar o questionário adotado o qual é esquematizado no quadro 2.

Quadro 2 – Resumo do Questionário.

| | |
|---------------------------------|---|
| Bloco 1 – Perfil do respondente | Gênero; Idade; Estado civil; Número de filhos; Tempo de exercício profissional; Nível de pós-graduação; Cidade ou área de residência e trabalho; Jornada de trabalho; Costume de levar trabalho para casa. |
| Bloco 2 – Síndrome de Burnout | <ul style="list-style-type: none"> • Sinto que efetivamente faço parte de uma equipe de trabalho; • Há flexibilidade de forma a permitir o pleno desenvolvimento do meu trabalho; • Meu ambiente de trabalho é agradável; • Sinto-me seguro(a) em meu local de trabalho; • Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho; • Meus colegas de trabalho se dispõem a me ajudar caso necessite; • As normas são transparentes em meu local de trabalho; • A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho; • Não há como parar para refletir em meu trabalho, pois não há tempo para tal; • Há um clima de intimidação no meu local de trabalho; • Meu ambiente de trabalho é muito tenso; • Onde trabalho a submissão é mais valorizada que a competência nas atividades laborais; • Tenho que estar sempre atento(a) em meu local de trabalho, pois não dá para confiar em meus colegas; • Tenho que tomar cuidado para não ser “a vítima da vez...” em meu local de trabalho”; • Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho. • Já acordo cansado/a pela manhã. • Tenho que fazer um grande esforço para levantar pela manhã para ir trabalhar; • Sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia; • Sinto que não tenho mais ânimo para nada; • Sinto que este é o trabalho adequado para mim. • Identifico-me com meu trabalho; • Meu trabalho me realiza profissionalmente; • Exerço a atividade que sempre almejei; • Percebo que realizo um trabalho importante; • Noto que tenho evitado um contato mais pessoal nos relacionamentos em meu trabalho; • Percebo que evito um contato mais próximo com as pessoas no meu trabalho; • Observo que passei a me afastar emocionalmente das pessoas em meu trabalho; • Mantenho um contato impessoal com as pessoas em meu trabalho; • Sinto que já não tenho paciência com algumas pessoas em meu trabalho; • Tive que endurecer para me manter em meu trabalho; • Sinto que me tornei mais “duro(a)” com o passar do tempo depois que comecei a trabalhar nessa ocupação; • Sinto que passei a ser mais “técnico(a)” e menos “humano(a)” em meu trabalho; • Tenho me tornado mais insensível com os problemas das pessoas em meu trabalho; • Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho. |

Fonte: Elaboração com base em Loiaza e Peña (2013) e Pereira (2015).

Ressalta-se que as assertivas da segunda seção foram apresentadas por meio da escala likert de cinco pontos, onde (1) significava discordo totalmente, (2) mais discordo que concordo, (3) não tenho opinião, (4) mais concordo que discordo, (5) concordo totalmente.

Para a coleta dos dados o questionário foi disponibilizado por meio da ferramenta on-line Google Docs. Por meio de um site na Internet foi possível encontrar o e-mail de 655 profissionais de todo Brasil, proprietários de escritórios de contabilidade. O link da pesquisa ainda foi enviado por e-mail a esses profissionais, o que garantiu que apenas aqueles interessados em participar da pesquisa viessem a responder o mesmo. Assim, foi possível alcançar um total de 138 respondentes o que representa uma taxa de retorno de 21,07%. Sabe-se que a coleta de dados por esse meio reduz a taxa de resposta, sendo esta sua principal limitação. No entanto, a taxa de retorno alcançada no presente estudo pode ser considerada satisfatória para pesquisas on-line. (GRAEML; CSILLAG, 2008; VIEIRA; CASTRO; SCHUCHU, 2010; WALTER, 2013). Este grupo foi escolhido visto que, além de gerenciar a parte contábil de diversas organizações para onde prestam serviços, trabalham liderando e cuidando diretamente de pessoas, o que de acordo com a literatura clássica pode ser um dos fatores a desencadear a síndrome em estudo.

O questionário ficou disponível entre os dias 16 de novembro de 2016 e 3 de janeiro de 2017. Ressalta-se que o mesmo não solicitava dados como nome, endereço, registro profissional, telefone e e-mail para garantir o total sigilo daqueles que decidiram responder. Após o encerramento do prazo de recebimento de respostas os dados coletados foram transportados para uma planilha Excel a fim de realizar o tratamento dos mesmos para a posterior análise estatística. Essa análise foi realizada por meio do SPSS, e incluiu a verificação do Alfa de Cronbach para certificar-se da confiabilidade do instrumento de pesquisa e para o teste das hipóteses traçadas no presente estudo adotou-se o teste Qui-Quadrado.

4 DISCUSSÕES E RESULTADOS

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA - PERFIL

Com relação ao perfil, 63,77% dos respondentes foram do gênero masculino, enquanto 36,23% do gênero feminino, ea maioria tinha entre 30 a 40 anos (44,93%).

Constatou-se que 70,29% dos respondentes eram casados no período da pesquisa (considerando-se assim também aqueles em união estável), no entanto 44,20% dos participantes da pesquisa não tinham filhos.

50,72% dos respondentes tinham mais de 10 anos de atuação profissional na área contábil e 58,72% estavam fazendo ou já tinham realizado uma especialização. A maioria morava e trabalhava na capital e região metropolitana na época da pesquisa (60,87% e 59,42%, respectivamente). Quanto à jornada de trabalho 68,84% afirmaram que trabalhavam entre 8 e 10 horas, ao mesmo tempo que 44,83% raramente levava trabalho para casa.

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA – SÍNDROME DE BURNOUT

Para a segunda seção do questionário, apresentada por meio da escala Likert, o Alfa de Cronbach foi de 0,819, o que denota uma boa confiabilidade para o instrumento de pesquisa. Notou-se que a assertiva que os contadores mais concordaram foi com o fato de que estes realizam um trabalho importante a qual está ligada com a produtividade profissional. Já assertiva que houve menor concordância foi a “Tenho que tomar cuidado para não ser a ‘vítima da vez’ em meu local de trabalho” a qual está relacionada com a despersonalização, tal como ilustrado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Médias das assertivas relacionadas com a Síndrome de Burnout.

| Assertiva | Média |
|---|-------|
| Percebo que realizo um trabalho importante | 4,261 |
| Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho | 4,181 |
| Meu ambiente de trabalho é agradável | 4,174 |
| A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho | 4,167 |
| Sinto que efetivamente faço parte de uma equipe de trabalho | 4,138 |
| Identifico-me com meu trabalho | 4,109 |
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 4,080 |
| Meus colegas de trabalho se dispõem a me ajudar caso necessite | 4,072 |
| Há flexibilidade de forma a permitir o pleno desenvolvimento do meu trabalho | 4,051 |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 3,891 |
| Sinto que este é o trabalho adequado para mim | 3,768 |
| As normas são transparentes em meu local de trabalho | 3,746 |
| Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho | 3,580 |
| Exerço a atividade que sempre almejei | 3,428 |
| Sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia | 3,413 |
| Não há como parar para refletir em meu trabalho pois não há tempo para tal | 3,384 |
| Sinto que me tornei mais “duro/a” com o passar do tempo depois que comecei a trabalhar nessa ocupação | 3,319 |
| Já acordo cansado/a pela manhã | 3,319 |
| Tive que endurecer para me manter em meu trabalho | 3,145 |
| Sinto que passei a ser mais “técnico/a” e menos “humano/a” em meu trabalho | 3,123 |
| Tenho que fazer um grande esforço para levantar pela manhã para ir trabalhar | 3,094 |
| Sinto que já não tenho paciência com algumas pessoas em meu trabalho | 3,029 |
| Noto que tenho evitado um contato mais pessoal nos relacionamentos em meu trabalho | 2,935 |

| | |
|--|-------|
| Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho | 2,906 |
| Meu ambiente de trabalho é muito tenso | 2,732 |
| Tenho me tornado mais insensível com os problemas das pessoas em meu trabalho | 2,732 |
| Percebo que evito um contato mais próximo com as pessoas no meu trabalho | 2,717 |
| Sinto que não tenho mais ânimo para nada | 2,681 |
| Mantenho um contato impessoal com as pessoas em meu trabalho | 2,667 |
| Observo que passei a me afastar emocionalmente das pessoas em meu trabalho | 2,522 |
| Onde trabalho, a submissão é mais valorizada que a competência nas atividades laborais | 2,261 |
| Tenho que estar sempre atento/a em meu local de trabalho, pois não dá para confiar em meus colegas | 2,239 |
| Há um clima de intimidação no meu local de trabalho | 2,080 |
| Tenho que tomar cuidado para não ser “a vítima da vez...” em meu local de trabalho | 2,072 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Constatou-se que os aspectos positivos no instrumento de coleta de dados apresentaram um maior nível de concordância por parte dos respondentes, em detrimento dos aspectos negativos (média de 3,98 dos aspectos positivos e 2,88 dos aspectos negativos). Dessa forma, é possível considerar que os respondentes não possuem, de uma forma geral, características da Síndrome de Burnout e estão satisfeitos com sua profissão. No entanto, constatou-se que a exaustão é a dimensão da síndrome que ainda apresentou uma maior relação com os contadores, visto que os aspectos negativos relacionados à essa dimensão (sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho; sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia; já acordo cansado pela manhã; Tenho que fazer um grande esforço para levantar pela manhã para ir trabalhar; sinto que não tenho mais ânimo para nada) apresentaram uma média de 3,217 de concordância, sendo maior que as dimensões de satisfação profissional e despersonalização. Este achado confirma o resultado encontrado por Rego, Ferreira e Costa (2012).

Ainda há que se destacar o fato de que, apesar dos respondentes apresentarem-se satisfeitos com a profissão, poucos afirmaram satisfação com a remuneração recebida (média de 2,906). Assim, diante dos resultados deste estudo é possível identificar que de que a questão salarial não é decisiva para a motivação do indivíduo no ambiente de trabalho e que este realiza-se muito mais com os aspectos emocionais e humanos.

4.3 TESTE DE HIPÓTESES

As duas primeiras hipóteses elaboradas para o presente estudo tratavam do gênero e a propensão à síndrome. Verificou-se por meio do teste Qui-Quadrado que esta variável era significativa para explicar diversos aspectos relacionados a Burnout nos respondentes, tal como destacado na tabela 1.

Tabela 1 – Relação entre Gênero e Burnout.

| Assertivas | X² | sig. |
|--|----------------------|-------------|
| Sinto que efetivamente faço parte de uma equipe de trabalho | 12,33 | 0,015* |
| Há flexibilidade de forma a permitir o pleno desenvolvimento do meu trabalho | 15,083 | 0,05* |
| Meu ambiente de trabalho é agradável | 17,219 | 0,002* |
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 12,697 | 0,013* |
| Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho | 10,366 | 0,035* |
| Há um clima de intimidação no meu local de trabalho | 25,191 | 0,000* |
| Meu ambiente de trabalho é muito tenso | 8,936 | 0,063** |
| Tenho que estar sempre atento/a em meu local de trabalho, pois não dá para confiar em meus colegas | 10,754 | 0,029* |
| Tenho que tomar cuidado para não ser “a vítima da vez...” em meu local de trabalho | 14,772 | 0,005* |
| Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho | 8,185 | 0,085** |
| Já acordo cansado/a pela manhã | 8,424 | 0,077** |
| Sinto que não tenho mais ânimo para nada | 14,293 | 0,006** |
| Identifico-me com meu trabalho | 8,006 | 0,091* |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 12,433 | 0,014* |
| Exerço a atividade que sempre almejei | 11,788 | 0,019* |
| Percebo que realizo um trabalho importante | 12,354 | 0,015* |
| Noto que tenho evitado um contato mais pessoal nos relacionamentos em meu trabalho | 11,398 | 0,022* |
| Observo que passei a me afastar emocionalmente das pessoas em meu trabalho | 24,087 | 0,000* |
| Mantenho um contato impessoal com as pessoas em meu trabalho | 8,346 | 0,080** |

Legenda: * Significativo ao nível de 0,05, ** Significativo ao nível de 0,10

No que se refere às assertivas relacionadas com aspectos positivos do ambiente de trabalho, ou da escolha profissional, os homens são os que apresentam maior concordância. Mas, nas afirmações que destacam elementos negativos do ambiente de trabalho, ou relacionadas com o desgaste físico e emocional, as mulheres apresentaram um maior nível de concordância, tal como ilustrado na tabela 2.

Tabela 2 – Níveis de concordância: Homens e Mulheres.

| Aspectos positivos apresentados no instrumento de coleta de dados | Concordância | |
|--|--------------|----------|
| | Homens | Mulheres |
| Sinto que efetivamente faço parte de uma equipe de trabalho | 85,23% | 68,00% |
| Há flexibilidade de forma a permitir o pleno desenvolvimento do meu trabalho | 86,36% | 64,00% |
| Meu ambiente de trabalho é agradável | 90,91% | 68,00% |
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 87,50% | 64,00% |
| Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho | 86,36% | 68,00% |
| Identifico-me com meu trabalho | 82,95% | 62,00% |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 78,41% | 52,00% |
| Exerço a atividade que sempre almejei | 59,09% | 48,00% |
| Percebo que realizo um trabalho importante | 84,09% | 74,00% |
| Aspectos positivos apresentados no instrumento de coleta de dados | Concordância | |
| | Homens | Mulheres |
| Há um clima de intimidação no meu local de trabalho | 10,23% | 34,00% |
| Meu ambiente de trabalho é muito tenso | 29,55% | 46,00% |
| Tenho que estar sempre atento/a em meu local de trabalho, pois não dá para confiar em meus colegas | 18,18% | 32,00% |
| Tenho que tomar cuidado para não ser “a vítima da vez...” em meu local de trabalho | 12,50% | 28,00% |
| Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho | 53,41% | 74,00% |
| Já acordo cansado/a pela manhã | 48,86% | 68,00% |
| Sinto que não tenho mais ânimo para nada | 26,41% | 44,00% |
| Noto que tenho evitado um contato mais pessoal nos relacionamentos em meu trabalho | 28,41% | 54,00% |
| Observo que passei a me afastar emocionalmente das pessoas em meu trabalho | 14,77% | 46,00% |
| Mantenho um contato impessoal com as pessoas em meu trabalho | 23,86% | 44,00% |

Apesar da concordância ainda não ser alta com os aspectos relacionados com Burnout, enxerga-se uma tendência das mulheres serem mais propensas à apresentarem características da síndrome, sendo possível aceitar parcialmente a primeira hipótese do estudo de que as mulheres são mais tendenciosas a possuírem características da síndrome em questão, assim como foi apresentado no estudo de Rego, Ferreira e Costa (2012).

A segunda hipótese testava se profissionais com maior nível educacional apresentam mais características da síndrome de Burnout. No entanto, no presente estudo, esta variável teve relação apenas com o fato do respondente perceber que ele realiza um trabalho importante ($X^2_{22,052}$, sig. 0,037). Nesse caso, apesar do alto nível de concordância com a afirmação, o maior nível foi entre os que estavam realizando ou já tinham um mestrado, seja ele acadêmico ou profissional (87,50%). Assim, não foi possível confirmar a hipótese traçada, visto que em praticamente todas as afirmações não houveram diferenças significativas influenciadas pelo nível educacional do respondente. Dessa forma, o presente trabalho

apresentou um resultado diferente dos estudos anteriores como os de Rego, Ferreira e Costa (2012) e Loaiza e Peña (2013) neste aspecto.

A terceira hipótese procurou testar o argumento de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) de que profissionais casados têm menor propensão à Burnout. No presente trabalho constatou-se que esta variável exerceu influência em apenas um aspecto: considerar o ambiente de trabalho muito tenso ($X^2=18,016$, sig. 0,021). Nessa afirmação os divorciados foram os que mais concordaram (100% na primeira), seguidos dos solteiros (39,47%), sendo os casados os que destacaram um menor nível de concordância (31,96%). No entanto, não é possível confirmar a terceira hipótese, visto que não se mostraram diferenças significativas em mais aspectos, restringindo-se apenas a um elemento da análise.

A quarta hipótese, traçada à luz dos trabalhos de Moreira et al. (2009) e França e Ferrari (2012) procurava testar se profissionais sem filhos têm maior propensão à Burnout. No entanto, ela não mostrou relação estatisticamente significativa com nenhum dos aspectos elencados o que não permitiu concluir que ter ou não filhos exerce influência na propensão do profissional contábil à Síndrome de Burnout.

A quinta hipótese, elaborada com base em Loaiza e Peña (2013), visto que estes, em seu trabalho apontaram que não existe relação entre a idade e a propensão à Burnout entre profissionais contábeis, foi testada no presente estudo. Constatou-se, assim que a faixa etária exerce influência nos aspectos apontados na tabela 3.

Tabela 3 – Relação entre Idade e Burnout.

| Assertivas | X ² | sig. |
|---|----------------|---------|
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 21,157 | 0,048** |
| A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho | 20,529 | 0,058* |
| Identifico-me com meu trabalho | 18,959 | 0,090* |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 25,328 | 0,013* |
| Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho | 21,502 | 0,044* |

Legenda: * Significativo ao nível de 0,05, ** Significativo ao nível de 0,10

Constatou-se que os respondentes com mais de 50 anos são os que mais concordaram com as assertivas relacionadas com a satisfação no ambiente de trabalho, tal como esquematizado na tabela 4. Ao mesmo tempo, foram eles que mais confirmaram a percepção de que a burocracia ocupa boa parte do tempo na execução dos serviços contábeis.

Tabela 4 – Níveis de concordância por faixa etária.

| Assertiva | Concordância | | | | Discordância | | | |
|---|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|---------------|------------|
| | Menos de 30 | Entre 30 e 40 | Entre 40 e 50 | Mais de 50 | Menos de 30 | Entre 30 e 40 | Entre 40 e 50 | Mais de 50 |
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 74,36 % | 75,81 % | 94,12 % | 85,00 % | 23,08 % | 6,45% | 5,88% | 0,00% |
| A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho | 66,67 % | 82,26 % | 82,35 % | 90,00 % | 15,38 % | 9,68% | 11,76 % | 10,00 % |
| Identifico-me com meu trabalho | 71,79 % | 75,81 % | 76,47 % | 80,00 % | 5,13% | 11,29 % | 11,76 % | 0,00% |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 64,10 % | 67,74 % | 64,71 % | 85,00 % | 10,26 % | 19,35 % | 17,65 % | 5,00% |
| Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho | 43,59 % | 37,10 % | 41,18 % | 50,00 % | 48,72 % | 53,23 % | 29,41 % | 25,00 % |

O resultado que aponta uma maior satisfação com a profissão escolhida entre os mais velhos pode ser explicado pelo fato de que estes já se consideram mais estáveis na profissão, o que pode reduzir o nível de insegurança que pode gerar Burnout (FRANÇA et al., 2012). Ao mesmo tempo que, apesar de uma certa tendência na contratação de pessoas mais jovens, profissionais mais maduros tendem a compensar a perda da agilidade e rapidez com as habilidades e conhecimentos adquiridos ao longo da carreira, o que pode levá-los a se sentirem mais seguros (COLL; MARCHESI; PALACIOS, 2007).

Apesar da relação apontada entre idade e alguns aspectos apontados no instrumento de coleta de dados, não foi possível rejeitar a hipótese num todo, visto que a faixa etária se mostrou significativa apenas em alguns aspectos.

A sexta hipótese tratava da jornada de trabalho, procurando verificar se quanto maior a jornada de trabalho maior a propensão à Burnout. A tabela 5 aponta quais afirmações receberam a influência dessa variável.

Tabela 5 – Relação entre Jornada de trabalho e Burnout.

| Assertiva | X ² | sig. |
|--|----------------|---------|
| Não há como parar para refletir em meu trabalho pois não há tempo para tal | 14,52 | 0,069** |
| Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho | 17,502 | 0,025* |
| Já acordo cansado/a pela manhã | 15,791 | 0,045* |
| Sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia | 14,427 | 0,071** |
| Sinto que este é o trabalho adequado para mim | 15,907 | 0,044* |
| Identifico-me com meu trabalho | 18,549 | 0,017* |
| Meu trabalho me realiza profissionalmente | 24,025 | 0,002* |
| Exerço a atividade que sempre almejei | 18,549 | 0,017* |
| Percebo que realizo um trabalho importante | 33,451 | 0,000* |
| Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho | 18,583 | 0,017* |

Legenda: * Significativo ao nível de 0,05, ** Significativo ao nível de 0,10

Ressalta-se que os respondentes com menor jornada de trabalho (menos de 8 horas diárias) foram os que mais concordaram com a assertiva “identifico-me com meu trabalho” (77,78%). Por outro lado, os que afirmaram trabalhar mais de 10 horas diárias foram os que apresentaram maior nível e concordância em todas as outras afirmações, mesmo naquelas que demonstravam satisfação nas atividades exercidas. Dessa forma, ao mesmo tempo que esses profissionais com maior carga horária diária apresentam maiores níveis de cansaço e stress, isso não afeta a percepção destes quanto ao fato de terem escolhido uma boa profissão.

Nesse sentido, Mocelin (2011) destacou que a redução na jornada de trabalho pode proporcionar uma melhoria na qualidade de vida do funcionário, em termos deste dispor de mais tempo para a vida privada. No entanto, essa redução não significa necessariamente um aumento na motivação ou na satisfação. Tal explanação ratifica os achados do presente estudo já que neste trabalho foi apontado que mesmo aqueles com uma carga horária maior, considerando-se mais cansados e sobrecarregados, eles não deixaram de considerar a contabilidade uma boa carreira e isso não afetou o fato destes considerarem que exercem um trabalho importante.

Por fim, a última hipótese testava se profissionais que levam trabalho para casa são mais propensos à Burnout. A variável de levar ou não trabalho para casa teve relação com algumas assertivas apresentadas no instrumento de coleta de dados, os quais são destacados na tabela 6.

Tabela 6 – Relação entre levar trabalho para casa e Burnout.

| Assertiva | X² | sig. |
|--|----------------------|-------------|
| Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho | 19,582 | 0,075** |
| Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho | 19,024 | 0,088** |
| Meus colegas de trabalho se dispõem a me ajudar caso necessite | 31,981 | 0,001* |
| Não há como parar para refletir em meu trabalho pois não há tempo para tal | 24,364 | 0,018* |
| Meu ambiente de trabalho é muito tenso | 19,653 | 0,074** |
| Sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia | 21,729 | 0,041* |
| Sinto que este é o trabalho adequado para mim | 23,793 | 0,022* |

Legenda: * Significativo ao nível de 0,05, ** Significativo ao nível de 0,10

Aqueles que afirmaram que nunca levam trabalho para casa apresentaram maior nível de concordância com assertivas como: Meus colegas de trabalho se dispõem a me ajudar caso necessite, sinto-me seguro/a em meu local de trabalho e sinto que este é o trabalho adequado para mim (88,24%, 94,12%, 70,59%, respectivamente). Por outro lado, aqueles que quase sempre levam trabalho para casa concordaram mais com afirmações como: Não há como parar para refletir em meu trabalho pois não há tempo para tal, meu ambiente de trabalho é muito tenso e sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia (60,00%, 40,00%, 60,00%, respectivamente). Por fim, o aspecto “Percebo que há respeito no meu ambiente de

trabalho” apresentou maior concordância por parte daqueles que sempre levam trabalho para casa. Dessa forma, não foi possível aceitar nem rejeitar totalmente a hipótese traçada.

Com estes resultados explanados, segue-se para o capítulo conclusivo do presente estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito do presente trabalho foi verificar aspectos relacionados à síndrome de Burnout entre profissionais da área contábil no Brasil, que possuem seus próprios escritórios. Tal síndrome está ligada a um estado de esgotamento emocional, baixa motivação, pouca energia e falta de entusiasmo. Apesar de inicialmente ter sido apresentada como inerente às atividades de profissionais da área de assistência, estudos mais recentes apontam que a síndrome pode se estender aos trabalhadores de todos os tipos de ocupações, inclusive aqueles que têm pouco contato com pessoas. Estudos anteriores, tais como, Loaiza e Peña (2013), Mete, Ünal e Bilen (2014), no contexto internacional procuraram investigar os aspectos relacionados à síndrome entre profissionais contábeis. Já no contexto nacional Rego, Ferreira e Costa (2012) e Guimarães (2014) investigaram o mesmo problema sendo que entre docentes e estudantes da área contábil. Assim, o presente estudo, em termos de seu propósito de investigação, apresentou maior proximidade com os trabalhos internacionais.

Para o alcance do objetivo proposto adotou-se uma metodologia quantitativa, pautada em uma pesquisa do tipo survey com 138 respondentes. O questionário foi enviado por meio online. Os resultados alcançados podem ajudar a explicar inicialmente a relação entre os profissionais contábeis e a síndrome em questão: foi possível considerar que os respondentes não possuem, de uma forma geral, características da síndrome de Burnout e estão satisfeitos com sua profissão, porém, a exaustão foi o aspecto da síndrome com maior nível de concordância, visto que afirmações como: sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho; sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia; já acordo cansado pela manhã; tenho que fazer um grande esforço para levantar pela manhã para ir trabalhar; sinto que não tenho mais ânimo para nada apresentaram alto nível de confirmação por parte dos respondentes.

Quanto às hipóteses traçadas no presente estudo, àquela que relacionava o gênero com a propensão à síndrome foi a que apresentou uma maior possibilidade de confirmação. Nesse sentido constatou-se que as mulheres apresentaram um maior nível de concordância com as assertivas relacionadas aos aspectos negativos do ambiente de trabalho ou aquelas relacionadas com o desgaste físico e emocional.

Mas, apesar dos resultados deste trabalho já lançarem alguma luz sobre o tema em questão, este não tem a pretensão de esgotar o assunto, antes de traçar um caminho para a realização de novas pesquisas que reforcem os resultados desta, ou até mesmo os confrontem diante do descobrimento de uma nova realidade. Assim, recomenda-se que estudos futuros ampliem a amostra deste, bem como realizem comparações entre profissionais contábeis de empresas privadas e órgãos públicos, bem como entre funcionários e patrões em escritórios contábeis. Dessa forma, espera-se que além de discutir o tema, este trabalho tenha apontado para um leque de discussões para os pesquisadores da área contábil.

Espera-se ainda que, este possa proporcionar uma visão mais ampla aos órgãos de classe para com o profissional contábil e suas necessidades físicas e emocionais. Assim, aspira-se que os resultados deste trabalho tenham trazido à reflexão o profissional contábil e suas necessidades humanas. Apesar do mesmo ter apresentado que os contadores pesquisados apresentavam satisfação com a profissão escolhida, não se pode acreditar que isso já é o suficiente. É necessário garantir o pleno-bem estar destes e assegurar que os futuros contadores pertencerão a um ambiente que terão orgulho de chamar de seu.

REFERÊNCIAS

BASSETT-JONES, N.; LLOYD, G.C. Does Herzberg's motivation theory have staying power?. **Journal of Management Development**, v. 24 Iss 10 pp. 929 – 943, 2005.

BÍBLIA SAGRADA. Tradução de João Ferreira de Almeida. 2 ed. Versão revista e atualizada. São Paulo: Hagnos, 2004.

CARLOTTO; M.S.; PIZZINATO; A. Avaliação e Interpretação do Mal-estar Docente: Um Estudo Qualitativo sobre a Síndrome de Burnout. **Revista Mal-estar e Subjetividade** - Fortaleza - Vol. XIII - Nº 1-2 - p. 195 - 220 - mar/jun 2013.

CARVALHO; C.G.; MAGALHÃES; S.R. Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a síndrome de burnout. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v.11 (2), pp 540-550, 2013. COELHO, P.S.; SILVA, R.N.S. Um Estudo Exploratório sobre Metodologias Empregadas em Pesquisas na área de Contabilidade no EnANPAD. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, ano 4, v.1, n.8, p.139-159, julho-dezembro de 2007.

COLL; C.; MARCHESI; A.; PALACIOS; J. **Desenvolvimento psicológico e educação**. Volume 1. 2 ed. Porto Alegre: Artemed, 2007.

CRESWELL, J.W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. Tradução: Luciana de Oliveira Rocha. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

FRANÇA T.L.B.; OLIVEIRA; A.C.B.L.; LIMA; L.F.; MELO; J.K.F.; SILVA; R.A.R. Síndrome de Burnout: Características, Diagnóstico, Fatores de Risco e Prevenção. **Revista de Enfermagem da UFPE**, Recife, 8(10):3539-46, out., 2014.

FRANÇA, F.M.; FERRARI; R.; FERRARI; D.C.; ALVES; E.D. Burnout e os aspectos laborais na equipe de enfermagem de dois hospitais de médio porte. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, vol.20 no.5 Ribeirão Preto Sept./Oct. 2012.

FRANÇA; F.M.; FERRARI; R. Síndrome de Burnout e os aspectos sócio-demográficos em profissionais de enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, 25(5):743-8, 2012.

GRAEML, A.R.; CSLLAG, J.M.E-MailSurvey com Formulário Anexado: Uma Alternativa para Coleta de Dados OffLine pela Internet. **Organizações em contexto**, ano 4, n. 7, p. 35-58, junho 2008.

GUIMARÃES; E.R. A Síndrome de Burnout em Estudantes de Ciências Contábeis: Pesquisa na Cidade de São Paulo. Mestrado em Ciências Contábeis (**Dissertação**). Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), São Paulo (2014).

HOQUE, Z. The human Relations Theory. In: HOQUE, Z. (Organ.) **Methodological Issues in Accounting Research**. London: Spiramus, 2006.

KAUARK, F.; MANHÃES, F.C.; MEDEIROS, C.H. **Metodologia da Pesquisa**: guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LOIAZA; E.P; PEÑA; A.E. Niveles de estrés y síndrome de burnout em contadores públicos colombianos. **Actualidade Contable Faces**, vol. 16, num. 26, p. 27-44, enero-julio, 2013.

MACHADO; A.M.N; BLANCHETTI; L. (Des)Fetichização do Produtivismo Acadêmico: Desafios para o Trabalhador-Pesquisador. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51,n. 3, p. 244-254, maio/jun. 2011.

MALLMANN; C.S.; PALAZZO; L.S.; CARLOTTO; M.S.; AERTS; D.R.G.C. Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, 11(2):69-82, 2009.

MASLACH; C.; SCHAUFELI; W.B.; LEITER; M.P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, 52:397-422, 2001.

MASLOW, A. Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, 50, 370-396, 1943.

METE; M.; ÜNAL; O.F.; BILEN; A. Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 131, p.264 – 270, 2014.

MOCELIN; D.G. Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos: Entre o Discurso, a Teoria e a Realidade. **Revista Sociologia Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011.

MOREIRA; D.S.; MAGNANO; R.F.; SAKAE; T.M.; MAGAJEWSKI; F.R.L. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 25(7):1559-1568, jul, 2009.

MORENO; F.N.; GIL; G.P.; HADDAD; M.C.L.; VANNUCHI; M.T.O. Estratégias e Intervenções no Enfrentamento da Síndrome de Burnout. **Revista de Enfermagem da UERJ**, Rio de Janeiro, 19(1), p. 140-145, janeiro a março de 2011.

NAKAMURA; A.P.; MÍGUEZ; C.; ARCE; R.F. Equilíbrio psicológico y burnout académico. **Revista de investigación em educación**, vol 1(12), p. 32-39, 2014.

OLORUNSOLA, R. Motivating Library Staff: A Look at Frederick Herzberg's Motivating-Hygiene Theory. **Library Review**, v. 41, Iss 2 pp. 25-28, 1992.

PELEIAS; I.R; GUIMARÃES; E.R.; CHAN; B.L.; CARLOTTO; M.S.A Síndrome de Burnout em Estudantes de Ciências Contábeis de IES Privadas: Pesquisa na Cidade de São Paulo. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. 1, art. 2, p. 30-51, jan./mar. 2017.

REGO; R.C.F.S.; FERREIRA; M.F.; COSTA; T.K.S. Burnout: Analisando A Incidência da Síndrome nos Professores do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Piauí. **Anais...** In: VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Curitiba / Paraná, 20 a 22 de maio de 2012.

SILVA, A.C.R **Metodologia das Pesquisa Aplicada à Contabilidade**: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

TIETJEN, M.A.; MYERS, R.M. Motivation and job satisfaction. **Management Decision**, v..36, Iss 4, pp. 226 – 231, 1998.

VIEIRA, H.C.; CASTRO, A.E.; SCHUCH JÚNIOR, V.F; O uso de questionários via e-mail em pesquisas acadêmicas sob a ótica dos respondentes. In: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEAUSP, 2010.

WALTER, Análise de ferramentas gratuitas para condução de survey online. **Produto & Produção**, v. 14, n.2, p. 44- 58, jun 2013.

WELLENS, J. Professor Frederic Herzberg on management of motivation. **Industrial and Commercial Training**, v. 2 Iss 7 pp. 333 – 337, 1970.

YANK; M.; ERDIL; O. Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 58, 370 – 378, 2012.