

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**NATALIA CANASSA DA SILVA
THALITA PEREIRA DE ANDRADE**

**A NOVA DOENÇA DO TRABALHO: UM ESTUDO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
EM DOCENTES DA GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO DO CURSO DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DAS UNIVERSIDADES DE CASCAVEL**

Cascavel - Paraná

2022

NATALIA CANASSA DA SILVA
THALITA PEREIRA DE ANDRADE

**A NOVA DOENÇA DO TRABALHO: UM ESTUDO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
EM DOCENTES DA GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO DO CURSO DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DAS UNIVERSIDADES DE CASCAVEL**

Projeto de Pesquisa registrado na Coordenação de Pesquisa e Extensão - COOPEX como requisito parcial para aprovação na Disciplina de TCC 2, do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FAG.

Prof.^a Orientador: ANNA CAROLINE PRIEBE

Cascavel - Paraná

2022

RESUMO

A graduação, os docentes e as universidades estão em evolução e em constante mudança. A exigência e a responsabilidade aos docentes vêm aumentando, as universidades cobram para terem professores qualificados e atualizados para a demanda de cada formação. Para que o docente consiga acompanhar todas essas atualizações, ele precisa estar mentalmente preparado para que não fique vulnerável a desenvolver a Síndrome de Burnout. Essa Síndrome está diretamente ligada às situações de trabalho, de uma constante cobrança, sendo uma pressão emocional excessiva, relacionada ao convívio com pessoas por um longo período, desencadeando exaustão física e emocional. Assim, a presente pesquisa teve o objetivo de analisar quais são os sintomas da Síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel: a Exaustão Emocional, a Despersonalização ou a Baixa Realização Pessoal. Para alcançar o objetivo de analisar o desenvolvimento da Síndrome, foi feito um estudo quantitativo, cuja amostra foi constituída por 41 docentes. Ao questionário, aplicou-se o *Alfa de Cronbach* a fim de verificar a confiabilidade do instrumento. Após a coleta de dados, foram realizadas análises descritivas de perfil, de média e desvio padrão e análise fatorial, utilizando-se do *software* SPSS 2.2. Com as respostas alcançadas, pôde-se verificar que o sintoma mais visível nos docentes participantes foi o de Exaustão Emocional. Destaca-se que há chances dos docentes da graduação e pós-graduação desencadearem a Síndrome de Burnout devido à sobrecarga de trabalho, às dificuldades para lidar com os sentimentos, à desmotivação e à baixa concentração na realização das atividades. Ressalta ainda que novas pesquisas podem ser realizadas com docentes de outras graduações para analisar e comparar se os sintomas para o desenvolvimento da Síndrome são de mesmo nível e, ainda assim, estudar estratégias para melhorar o local de trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; sintomas; docentes; graduação.

1. INTRODUÇÃO

Os trabalhadores estão expostos a ambientes estressantes que acabam desenvolvendo ou agravando diversos distúrbios de saúde e respostas emocionais, como o *burnout*. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o *burnout* é um estado de exaustão que pode gerar danos físicos e mentais e é classificado como um problema de saúde pública (GIL-MONTE & MORENO- JIMÉNEZ, 2007).

Burnout tem três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A dimensão da exaustão emocional é o sentimento que as forças e os recursos emocionais do indivíduo estão esgotados e já não pode mais se doar tanto quanto antes. Na dimensão despersonalização, o profissional desenvolve sentimentos negativos e insensibilidades e se torna distante em relação ao trabalho. Na redução da realização pessoal, o profissional se auto avalia, sente-se incompetente e não realizado com o que faz e acaba tendo uma redução no seu desempenho e produtividade (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001).

A Síndrome de *Burnout* passou a ser considerada como doença do trabalho em janeiro de 2022. A Organização Mundial da Saúde (OMS) expôs em 2018 uma nova Classificação Internacional de Doenças, sendo este o CID (Classificação Internacional de Doenças) 11 para que nele seja enquadrada a síndrome de *Burnout* que passou a ser reconhecida como um risco ocupacional para as profissões em todo o mundo. A classificação desse CID é “Problemas Associados ao Emprego e Desemprego”, transitando de uma doença que era relacionada a transtornos mentais para estresse crônico relacionado ao ambiente de trabalho, no qual o indivíduo não sente vontade e ânimo para executar as atividades competentes a sua função, não tem foco para o desenvolvimento delas e sente um negativismo em tudo que faz (GOLEMBIEWSKI, 1999).

Por ser uma doença ocupacional e desenvolvida no trabalho, é considerada pela Lei 8.213/91 como acidente de trabalho e o empregador terá de obrigatoriamente apresentar a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); o empregado, depois de alta médica, tem garantia de 12 meses de estabilidade provisória no emprego, segundo a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).

A variação dessa doença se dá pelo cargo e função que cada indivíduo possui e as cobranças internas das organizações sem ter o devido reconhecimento. As profissões com maior índice de desenvolvimento da síndrome são os médicos, enfermeiros, bancários, bombeiros, policiais e professores, que são profissões que exigem mais do trabalhador (SILVA, 2014).

Os bombeiros e policiais desenvolvem um trabalho de grande exposição a riscos físicos e psíquicos que abalam a qualidade de suas vidas (SILVA, 2014). Profissionais da área da saúde padecem da doença por conta da situação de tensão e estresse que vivem cotidianamente, como intensidade emocional e excesso de trabalho (FRANÇA & RODRIGUES, 2002). Professores e bancários sofrem com o atendimento ao público, sendo ele clientes ou alunos, cobrando que esses profissionais sejam criativos, saibam resolver problemas ou aconselhar (SCHAUFELI, LEITER, & MASLACH, 2008).

Para que os professores tenham uma boa atuação em sala de aula, como passar os conteúdos de forma clara e que prenda a atenção dos alunos, aguçar suas curiosidades e propor diferentes atividades nas aulas para que os alunos não percam o interesse, eles devem ter boas condições emocionais, que é estar motivado, ter um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, não estar sobrecarregado e estressado. Os professores são modelos para os alunos em como se comportar, agir e tratar o próximo. Ensinar é uma atividade difícil e muito exaustiva e exige muita dedicação e altruísmo (SILVA & CARLOTTO, 2003).

Os estudos anteriores sobre essa temática são da autora Carlotto (2011), que procurou identificar a prevalência da síndrome de *Burnout* em professores de escolas da região

metropolitana de Porto Alegre; outros estudiosos da área, como Borba, Diehl, Santos, Monteiro e Marin (2015), comparam a prevalência da Síndrome de *Burnout* entre professores do ensino fundamental de escolas públicas e privadas e ainda as autoras Priebe e Pasqualli (2017) que fizeram um estudo sobre como são manifestados os sintomas dessa doença nos pós-graduandos dos programas de mestrado e doutorado da área de Ciências Contábeis no Brasil.

O presente trabalho se diferencia dos demais, pois estuda a Síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel.

Apresentada a lacuna, tem-se como problema de pesquisa: **Quais são os sintomas da síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel?**

O objetivo geral dessa pesquisa é verificar quais são os sintomas da síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel.

Para consecução do objetivo geral, definiu-se os seguintes objetivos específicos: a) analisar quais sintomas da síndrome de *Burnout* são manifestados nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis; b) apresentar dados de comparação do desenvolvimento da doença nos profissionais de graduação e pós-graduação; c) evidenciar a escala em que os docentes se encontram na classificação dos sintomas da doença; d) demonstrar as atribuições da vida acadêmica e sua ligação com a síndrome de *Burnout*.

Esse estudo contribui para que sirva de base para trabalhos e pesquisas futuros, voltados para os docentes do curso de Ciências Contábeis e que, partir deles, sejam desenvolvidas ações que melhorem a qualidade de vida dos docentes.

No âmbito social, contribui para que sejam identificados em quais áreas de atuação do curso de ciências contábeis os professores são mais afetados e em que ponto deve-se olhar com mais atenção e buscar meios de reverter esses sintomas, porque não afeta somente os docentes, mas também os alunos, a família e todos com quem convivem.

No que se refere ao campo acadêmico, auxilia na identificação da causa do baixo rendimento e do descontentamento dos docentes e isso traz prejuízos para o desenvolvimento da função enquanto professor que possuam a doença e não são reconhecidos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o propósito de expor sobre essa temática, o referencial teórico vem para contextualizar a síndrome de *Burnout*, o processo histórico, o desenvolvimento da doença, a sua identificação, os fatores causadores, como evitar o desenvolvimento, o que a legislação traz sobre as doenças relacionadas ao trabalho e, por fim, os estudos anteriores relacionados a mesma questão.

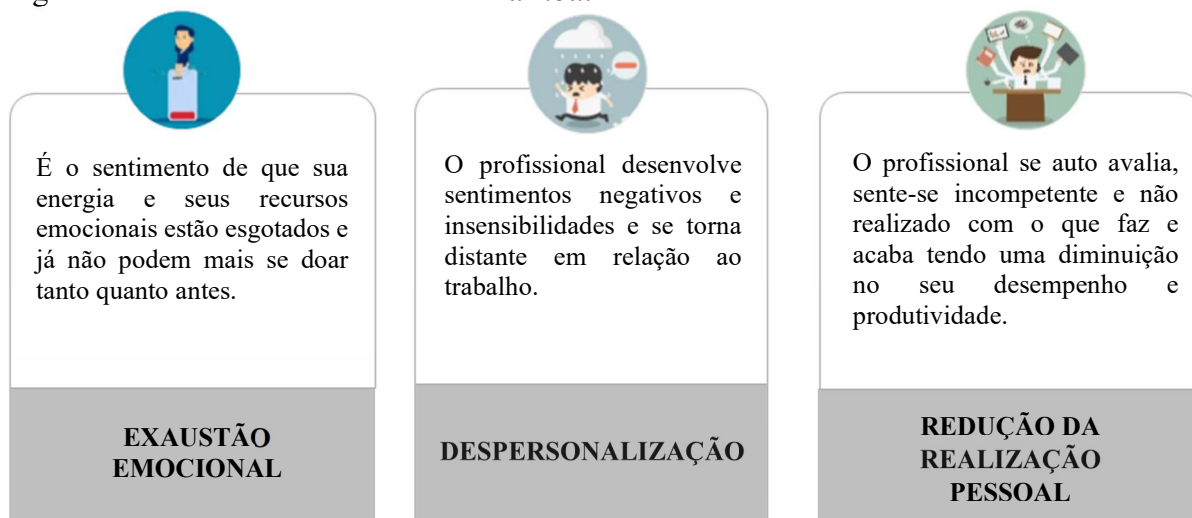
2.1 Síndrome de *Burnout*

A palavra *Burnout* vem de origem inglesa que quer dizer “consumir se de dentro para fora”. Esse termo era utilizado para descrever a condição em que se encontram os pacientes com dependência química que já estavam em estado muito debilitante e foi associada ao estresse crônico e ao esgotamento profissional. Em 1974, o psiquiatra Herbert Freudenberger fez o primeiro relato sobre a Síndrome de *Burnout*, referiu-se a ela como um sentimento de fracasso e exaustão sendo causado pelo desgaste de energia e recursos em excesso (FREUDENBERGER, 1974; FRANÇA, 1987; PERLMAN & HARTMAN, 1982).

Em 1978, Christina Maslach sugeriu um instrumento para caracterizar e avaliar a Síndrome de *Burnout*, que é uma resposta dos fatores estressores entre as pessoas e o trabalho

e que se manifesta em três dimensões, como demonstrado na figura 1 (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001).

Figura 1: Dimensões da Síndrome de *Burnout*



Fonte: Maslach, Schaufeli & Leiter (2001).

A causa é uma combinação de fatores ligados a aspectos individuais, associados às condições e às relações com o trabalho. Ao mesmo tempo, podem ser apresentados alguns sintomas, como falta de concentração, perda de memória, raciocínio lento, sentimentos de alienação, solidão e impaciência, além de sintomas físicos, como insônia, fadiga constante, tensão muscular, dores de cabeça e problemas gastrointestinais (MASLACH, JACKSON & LEITER, 1996).

As pesquisas iniciais sobre o *Burnout* surgiram dos estudos sobre as emoções e as maneiras de enfrentá-las, feito em profissionais que mantêm contato direto com outras pessoas. Foi neles que se manifestaram o estresse emocional e os sintomas físicos. Esses estudos foram feitos de experiências, estudos de casos, exploração, observando e entrevistando um grupo específico (CORDES & DOUGHERTY, 1993; MASLACH, SCHAUFELI, & LEITER, 2001).

Levando em consideração que a Síndrome de *Burnout* se dá nos indivíduos devido a fatores do ambiente de trabalho, é relevante a análise de como esses ambientes estão cada vez mais rigorosos em questão de poder e competitividade, atividades rotineiras que estão cada vez mais necessitando de conhecimento, profissionalismo e qualificação, além de conhecimentos próprios para cada cargo. No cotidiano, o funcionário vivencia situações de estresse e cada indivíduo responde a esses fatores de maneira diferente; conforme o grau que isso afeta a pessoa; desenvolve-se a síndrome. Por conta disso, o ambiente de trabalho afeta o bem-estar do empregado (TRIGO; TENG; HALLAK 2007).

2.1.1. Fatores causadores da Síndrome

Os fatores que auxiliam para que a Síndrome de *Burnout* se desenvolva são individuais e ambientais de maneira multidimensional e estão conectados a uma desvalorização profissional. Muitas pessoas que buscam no ambiente de trabalho desenvolvimento e realização, diversas vezes por ausência de condições para colocar em prática suas expectativas, passam por situações de grande estresse e, juntamente com isso, vem a frustração. Isso acontece de acordo com a personalidade de cada um, influenciando assim as consequências na vida do indivíduo (FERRARI, 2014).

Os causadores dos altos níveis de estresse nas organizações são, muitas vezes, as relações interpessoais com supervisores e clientes, bem como a falta de colaboração e a falta de estabilidade entre a vida profissional e pessoal. Colaboradores que colocam o trabalho acima de tudo e são muito exigentes consigo mesmo são as maiores vítimas (ALBERT EINSTEIN, 2009).

As pessoas com grandes chances de desenvolver a síndrome são aquelas com altos níveis de cobrança, desempenham tarefas com agilidade e de forma que sejam executadas em curto espaço de tempo, algo que, inicialmente, por um curto período, poderá funcionar, mas, ao passar dos anos, começam a mostrar indícios de esgotamento e exaustão (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 133).

Um dos fatores relevantes a se constatar é a idade de cada indivíduo, visto que cada idade é impactada de forma e intensidade diferentes em relação ao estresse, contribuindo para chances maiores de desenvolvimento da síndrome. Com relação ao gênero, homens e mulheres, suas individualidades e seus papéis sociais são diferentes, de forma que cada um reage de uma maneira às cobranças da sociedade. Na pesquisa feita por Lipp, foram entrevistados 30 homens e 30 mulheres com uma média de idade de 40 anos e todos foram diagnosticados com stress, 20% das mulheres entrevistadas apresentaram um nível elevado de raiva-traço, nos homens o percentual foi de 60%, demonstrando uma tendência maior dos homens a terem raiva (LIPP, 2005).

Portanto, qualquer pessoa pode desenvolver o esgotamento, pois ele é desenvolvido depois de um certo tempo se sentindo sobrecarregado e desvalorizado, indiferente se o indivíduo é o funcionário de uma empresa que não recebe uma bonificação pelos seus esforços ou aquela mãe que se sente sobrecarregada por cuidar dos filhos e da casa. Diversas pessoas buscam suprir suas necessidades e se realizar no seu trabalho, logo fazem em um ritmo acelerado para tentar fugir das coisas a sua volta e do que o psicológico gera, como a ansiedade, pois não são todas as pessoas que trabalham naquilo que amam (HELPGUIDE.ORG, 2014).

2.1.2. Prevenção da Síndrome de *Burnout*

Cuidados relacionados à Síndrome de *Burnout* precisam envolver os indivíduos e as organizações para que a prevenção seja feita em grupo, para que ambas as partes discutam e entrem em um consenso do que é melhor para um todo, para assim evitar o desenvolvimento dessa doença. Para cada indivíduo devem ser abordadas formas de fazer com que a vida cotidiana e os afazeres sejam feitos de maneira mais eficiente, tonando-se a cada dia uma pessoa mais capacitada profissionalmente, mais competente em seu trabalho, estabelecendo metas atingíveis, traçando objetivos alcançáveis e participando também de terapias para evitar o desenvolvimento de estresse (ALENCAR et al., 2013; GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008).

Algumas medidas mais específicas para que não ocorra o desencadeamento dessa Síndrome estão listadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Medidas para evitar o desencadeamento da Síndrome de *Burnout*

Praticar atividades físicas
Aproveitar momentos de diversão com seus familiares
Verificar as condições de trabalho e, se não estiver de acordo, sugerir algumas mudanças
Iniciar o dia com tranquilidade fazendo aquilo que traz inspiração
Ter alimentação saudável
Nutrir o lado criativo da mente
Ter uma pausa durante a agitação do dia a dia
Não tomar para si todas as responsabilidades

Fonte: Varella (2014)

Para o desenvolvimento em grupo, uma medida preventiva da doença é a comunicação entre as pessoas, seus colegas e superiores com o objetivo de procurar apoio emotivo. O desenvolvimento individual e em grupo tem necessidade de estarem bem interligados para que a organização consiga chegar à eficácia. Propor programas de interação e participação dos profissionais nas decisões da empresa faz com que eles se sintam ativos e importantes para a organização, dando oportunidades para que o profissional se capacite cada vez mais. Reconhecer os esforços e avanços de cada profissional pertencente à organização é importante (GRANGEIRO; ALENCAR; BARRETO, 2008).

2.2 Desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em Docentes

O ensino aprendizagem é um vínculo entre docente e aluno, cada um tem uma função. O professor tem que estar motivado para poder repassar o conhecimento que possui e, junto com o aluno, alcançar novos conhecimentos e esse aluno deve estar empenhado em aprender; do contrário, não haverá aprendizagem (VASCONCELLOS, 2008).

Nos últimos 15 anos, ocorreu uma rápida transformação no contexto social e isso gerou um aumento das responsabilidades e obrigações em cima dos professores em todos os graus de ensino e, conseqüentemente, esses profissionais têm estado em constante mudança para poder atender às expectativas da sociedade e suas necessidades (CARLOTTO, 2004).

Os fatores que influenciam para o desenvolvimento de *Burnout* em professores podem estar relacionados à sobrecarga de trabalho, cargas horárias muito altas, muitos alunos em sala de aula para um professor só atender e ainda ter que desenvolver vários papéis (MORIANA E CABRERA, 2004). O excesso de estresse é muito prejudicial, o profissional se sente pressionado e sobrecarregado, isso pode resultar em sintomas como insônia, fadiga, irritabilidade, ansiedade e depressão (MOSS, et al. 2016).

Devido aos estresses laborais que os profissionais sofrem, muitos deles não conseguem recursos emocionais para lidar com isso, desenvolvendo, dessa maneira, a Síndrome de *Burnout* que vem como resposta ao estresse (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001). Edelwich e Brodsky (1980) definiram como perda de idealismo, de energia, de força de vontade para realizar seus objetivos, isso é desenvolvido devido às condições que as pessoas estão expostas em seu ambiente de trabalho.

Os transtornos mentais ocupam o quinto lugar na lista de comorbidades, segundo o Instituto Nacional do Seguro Social, gerando muitos afastamentos (BRASIL, 2001). A jornada diária de trabalho e suas mudanças têm sido um dos motivos principais da causa de estresse, que, por consequência, interfere na vida do profissional e na qualidade dos seus serviços (BOECHAT & FERREIRA, 2014).

2.2.1. Método de Identificação da Doença nos Docentes

Pessoas comprometidas e envolvidas com o trabalho tendem a ser mais positivas em relação ao trabalho, e isso é bom não só para a pessoa, mas também para a organização. Indivíduos com essas características possuem energia, envolvimento e eficácia no desenvolvimento de suas atividades cotidianas. Isso é totalmente o oposto do que se trata a doença da Síndrome de *Burnout*, que é a exaustão, a despersonalização e a pessoa não produz com eficácia (MASLACH & LEITER 1997).

Quando a pessoa se sente incapaz de executar as atividades determinadas a ela, o estresse contínuo faz com que o indivíduo perca o sentido da importância e a motivação pelo que faz, parece que qualquer esforço não vai ser suficiente para tal cobrança que está sentindo.

Essa degradação afeta o físico e o emocional do indivíduo (HELPGUIDE.ORG, 2014; CODO; VASQUES-MENEZES, 2014; ALBERT EINSTEIN, 2009).

Para se chegar ao ponto de ser diagnosticado com Síndrome de *Burnout*, o indivíduo tem que estar com um grau muito elevado de estresse relacionado a sua profissão. Ela pode ser desenvolvida em qualquer profissão, mas com maior destaque às relacionadas com outras pessoas, sejam elas colegas de trabalho ou até mesmo as pessoas em que o indivíduo atende, ensina, presta socorro e àquelas mulheres que atribuem também o serviço de seu lar (ALBERT EINSTEIN, 2009; CODO; VASQUES-MENEZES, 2014).

No primeiro aspecto, o indivíduo se entrega demais ao trabalho e a sobrecarga de horas extras faz com que ele se prive de momentos familiares e de lazer, se tornando antissocial por estar muito sobrecarregado. As tarefas do cotidiano, o relacionamento com padrões, outros colaboradores e a pressão que a instituição coloca sobre os docentes fazem parte de uma rotina exaustiva. Essa exaustão não é gerada de uma hora para outra, e sim de um tempo sendo relevadas todas as situações, tornando-se uma rotina exaustiva. A Síndrome aparece de forma discreta e vai evoluindo no indivíduo ao longo dos anos. Os primeiros a notarem a alteração de comportamento são os familiares. As pessoas que têm o seu trabalho como um dos principais motivos da sua felicidade e satisfação são mais propensas a desenvolverem a Síndrome de *Burnout*, assim como as pessoas que têm doenças como depressão e ansiedade (ALBERT EINSTEIN, 2013).

Christina Maslach e Susan Jackson desenvolveram um instrumento chamado Maslach *Burnout* Inventory (MBI) que contribui para determinar e identificar a Síndrome, já o diagnóstico efetivo é dado pelo médico do trabalho e por profissionais capacitados que, em conjunto com os engenheiros de segurança do trabalho, disponibilizam o devido encaminhamento do colaborador (CODO & VASQUES-MENEZES, 1999).

O questionário foi projetado para avaliar os níveis e padrões da Síndrome de *Burnout* entre diferentes grupos de trabalhadores. É composto por 22 itens divididos em três subescalas, exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. Cada item tem uma escala de 7 pontos. A escala da exaustão emocional tem 9 itens que avaliam se o indivíduo está sobrecarregado e exausto; a despersonalização tem 5 itens que mede a resposta insensível e impessoal em relação ao trabalho; a realização pessoal é composta por 8 itens que avalia os sentimentos de competência e sucesso no trabalho (MASLACH, JACKSON & LEITER, 1997).

2.3 Doença Ocupacional e a Legislação

Em 12 de fevereiro de 2007, o Decreto nº6.042 alterou o Regulamento Previdenciário Social no anexo II sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho. A Síndrome de *Burnout* foi incluída nos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. Em maio de 2019, a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) inclui o *Burnout* como um fenômeno ocupacional do CID-10, mas de forma mais detalhada (OMS, 2007).

Por ser caracterizada como uma doença ocupacional, a Síndrome de *Burnout* está ligada às condições de trabalho e faz com que o indivíduo se sinta esgotado com sintomas como fadiga, ansiedade e depressão que pode causar uma incapacidade de trabalhar e faz com que ele seja aposentado e tenha suporte da Previdência Social (IRINEU, GABRIELA MATOS, 2019).

Em janeiro do ano de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional ou estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso. Por ser uma doença causada por um desgaste gerado no ambiente de trabalho, foi considerada como acidente de trabalho (OMS, 2022).

Por ser uma doença do trabalho e que pode causar ao trabalhador uma incapacidade temporária ou definitiva, a empresa deverá abrir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); se constatado o *Burnout*, o trabalhador poderá ser afastado por 15 dias remunerado; se

for preciso um período maior de licença, irá receber o benefício previdenciário que é pago pelo INSS - o auxílio-doença acidentário, que garante segurança por 12 meses para o trabalhador no emprego.

2.4 Contexto Histórico do curso de Ciências Contábeis

Em 1808, a família real portuguesa veio para o Brasil e houve um desenvolvimento muito grande na agricultura, indústria e comércio. Com esse aumento, veio a necessidade de profissionais capacitados para atender essas novas demandas. Foi então que, em 1809, criou-se as Aulas de Comércio, com matérias sobre escrituração mercantil e conhecimentos das áreas da Administração, Contabilidade, Economia e Direito (BARRETO, 2015).

Em 27 de setembro de 1945, através do Decreto-Lei 7988, foi criado o curso de Ciências Contábeis e Atuariais. Em 1970, foram implantados os primeiros programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* de Contabilidade. Quem iniciou o primeiro programa de mestrado foi a Faculdade de Economia Administração e Contabilidade de São Paulo; no decorrer da década de 70, vários outros estados criaram programas de mestrado e doutorado. Em 1990, foram elaboradas novas implantações, as instituições de ensino superior exigiram que um terço do corpo docente tivesse qualificação mínima de mestrado e o aumento da procura por cursos superiores, dentre eles o de Ciências Contábeis (PELEIAS, et al 2007).

Hoje a profissão de contador está atualmente regulamentada pelo Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, que, a partir dela, originou o Conselho Federal de Contabilidade (FREY, 1997).

2.5 Estudos Anteriores

Os estudos anteriores a essa temática encontram-se apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Estudos anteriores

AUTOR	TÍTULO	OBJETIVO	RESULTADO
Luisa Gründling da Cunha Adriane Fabricio Felipe Cavalheiro Zaluski	Síndrome de <i>Burnout</i> e Engajamento no Trabalho: um Estudo a Partir de Trabalhadores do Comércio	Teve como objetivo identificar possíveis relações entre as dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i> e o Engajamento no Trabalho em funcionários do Comércio da Cidade de Ijuí.	Os resultados obtidos mostrados em questões demonstraram que a Síndrome de <i>Burnout</i> não apresenta um nível significativo, pois baixas de exaustão e despersonalização, e altas de realização ou envolvimento no trabalho não apresentam indicativos da síndrome.
Mary Sandra Carlotto	A Síndrome de <i>Burnout</i> e o Trabalho Docente	Apresentar a Síndrome de <i>Burnout</i> sob a perspectiva social-psicológica de Christina Maslach. Explica os principais modelos estudados em professores e fundamenta os resultados com base em pesquisas recentes e as principais causas e consequências para os profissionais e para as instituições.	Reconhecem que o estresse e a Síndrome de <i>Burnout</i> são situações que ocorrem há muito tempo na vida dos professores, reconhecidos como um sério problema, com importantes implicações. Trazem que a síndrome não é nova, mas sim o desafio de identificar e declarar o estresse e o <i>burnout</i> sentidos.

Telma Ramos Trigo Chei Tung Teng Jaime Eduardo Cecílio Hallak	Síndrome de <i>Burnout</i> ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos	Realizar uma revisão bibliográfica a respeito da síndrome no Brasil e em outros países, possíveis fatores de risco para seu desenvolvimento, sua associação com outros transtornos psiquiátricos e, consequentemente, para o indivíduo e a organização em que trabalha.	Pode apresentar comorbidades com alguns transtornos psiquiátricos, com a depressão. Os efeitos do <i>burnout</i> podem prejudicar o profissional em três níveis: individual, profissional e organizacional.
Bruna Mainard Rosso Borba Liciani Diehl Anelise Scharich dos Santos Janine Kieling Monteiro Angela Helena Marin	Síndrome de <i>Burnout</i> em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado.	Comparar a prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> entre professores do ensino fundamental de escolas públicas e privadas.	Não houve diferença estatisticamente significativa entre os grupos. Concluindo que, tanto o contexto público de ensino como o privado, apresentam estressores que podem levar os professores ao adoecimento.
Mary Sandra Carlotto	Síndrome de <i>Burnout</i> em professores: Prevalência e Fatores Associados	Identificar a prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> em Professores de escolas da região metropolitana de Porto Alegre.	Os resultados apontaram que mulheres sem companheiro fixo, sem filhos, com idade mais elevada, que possuem maior carga horária, que atendem maior número de alunos e trabalham em escolas públicas apresentam maior risco de desenvolvimento de <i>Burnout</i> .
Sandra de Souza Pereira	Variáveis mediadoras do <i>Burnout</i> em profissionais de serviços de urgência e emergência: aplicabilidade do <i>Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey</i> (MBI-HSS)	Avaliar a validade fatorial do <i>Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey</i> (MBI-HSS) na amostra, verificar a prevalência de <i>Burnout</i> em profissionais de saúde e sua relação com as variáveis laborais, individuais e consequências para a saúde.	Os resultados obtidos mostram que o MBI-HSS é um instrumento confiável e fatorialmente válido para medir o <i>Burnout</i> . Os profissionais que atuam em serviços de urgência e emergência já estão acometidos pela Síndrome de <i>Burnout</i> . E um maior percentual está a caminho para o desenvolvimento da síndrome.
Anna Caroline Priebe Ketlyn Pasquali Sidnei Celerino da Silva	Síndrome de <i>Burnout</i> : É uma realidade nos programas de pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> em Contabilidade no Brasil?	Analisar quais sintomas da Síndrome de <i>Burnout</i> são manifestados nos pós-graduandos dos programas de mestrados e doutorado da área de Ciências Contábeis no Brasil.	Concluíram que todos os respondentes passaram por algumas das fases da Síndrome de <i>Burnout</i> : Exaustão Emocional, Despersonalização ou Baixa Realização Pessoal.

Fonte: As autoras (2022)

Alguns autores internacionais que pesquisaram sobre assuntos referentes à Síndrome de *Burnout* foram Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), Arquerio & Donoso (2013), Bianchi,

Schonfeld & Laurent (2015), Dombrovskis, Guseva & Capulis (2015). Em relação aos estudos nacionais, destacam-se Oliveira (2014) & Guimarães (2014).

O estudo de Cunha, Fabricio e Zaluski (2020) apresenta a temática da Síndrome de *Burnout* e o Engajamento no Trabalho: Um estudo a partir de trabalhadores de comércio da cidade de Ijuí. Com base na pesquisa, os autores identificaram que os resultados obtidos em questão evidenciaram que a Síndrome não apresenta um nível significativo, pois os resultados foram de baixa exaustão e despersonalização, e altas de realização pessoal e envolvimento no trabalho, não apresentando indicadores da Síndrome.

Carlotto (2011) realizou pesquisas em professores de escolas da região metropolitana de Porto Alegre – RS com o objetivo de identificar a prevalência da Síndrome de *Burnout* em 882 professores. Os resultados demonstraram que mulheres mais velhas, sem filhos e companheiros, que possuem uma carga horária mais elevada, atendem o maior número de alunos e trabalham em escolas públicas manifestam maior risco de desenvolvimento da Síndrome.

Destaca-se, também, o estudo de Priebe e Pasquali, Silva e Favero (2017), o qual analisou quais sintomas da Síndrome são manifestados nos pós-graduandos dos programas de mestrado e doutorado da área de Ciências Contábeis no Brasil. Foi constatado que todos os entrevistados passaram por alguma das fases da Síndrome de *Burnout*: a Exaustão Emocional, a Despersonalização ou a Baixa realização pessoal.

3. METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, a pesquisa trata-se de um estudo descritivo. O estudo descritivo, segundo Triviños (1987), tem como objetivo conhecer a população, suas características, ou seja, todas as informações sobre o que será analisado. Esse estudo teve como finalidade descrever “com exatidão” os acontecimentos e eventos de determinada população.

Quanto à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa quantitativa por se preocupar com a medição objetiva e a quantificação do resultado, assegurando as conclusões obtidas diante dos estudos realizados (BEUREN, 2014). Esse tipo de pesquisa deve ser elaborado quando o explorador deseja alcançar um melhor entendimento do comportamento em relação a diversos fatores (BABBIE, 2013 & MALHOTRA, 2006).

Em relação aos procedimentos, foi aplicado um questionário, constituído de acordo com a literatura de Maslach e Jackson (1997; 1978), aos professores da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis da cidade de Cascavel-PR. Esses dados foram tratados e, na sequência, analisadas as hipóteses do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Esse estudo foi avaliado pelo método de estudo transversal simples, em outras palavras, método de pesquisa por amostragem, coleta de dados e busca de informações do público alvo, sendo feita apenas uma vez ao longo do artigo. A amostra refere-se a uma pequena parcela de toda uma população (MALHOTRA, 2001).

Foi utilizada a seguinte fórmula citada por Priebe e Pasquali (2017) para a definição da amostra:

$$N = \left(\frac{z_{\alpha/2}}{e_0} \right)^2 p(1 - p)$$

Em que n= tamanho da amostra; p= proporção de elementos favoráveis ao evento; ordenada da curva normal no nível de confiança 1- α ; e_0 = margem de erro de p, aplicada a fórmula sobre a população de 46 professores.

O cálculo se deu a partir de uma população, como mostra o Quadro 3 de 46 professores da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades da cidade de Cascavel, e deu origem a uma amostra de 41 professores a serem entrevistados.

Quadro 3 - Quantidade de professores nas Universidades de Cascavel

Universidades	Professores
Univel	10
Unioeste	14
Fag	14
Unopar	8
Total	46

Fonte: As autoras (2022)

Na sequência, o Quadro 4 apresenta o constructo da pesquisa vertente do questionário, que apresenta 3 variáveis que tiveram como base os autores citados no Quadro 2.

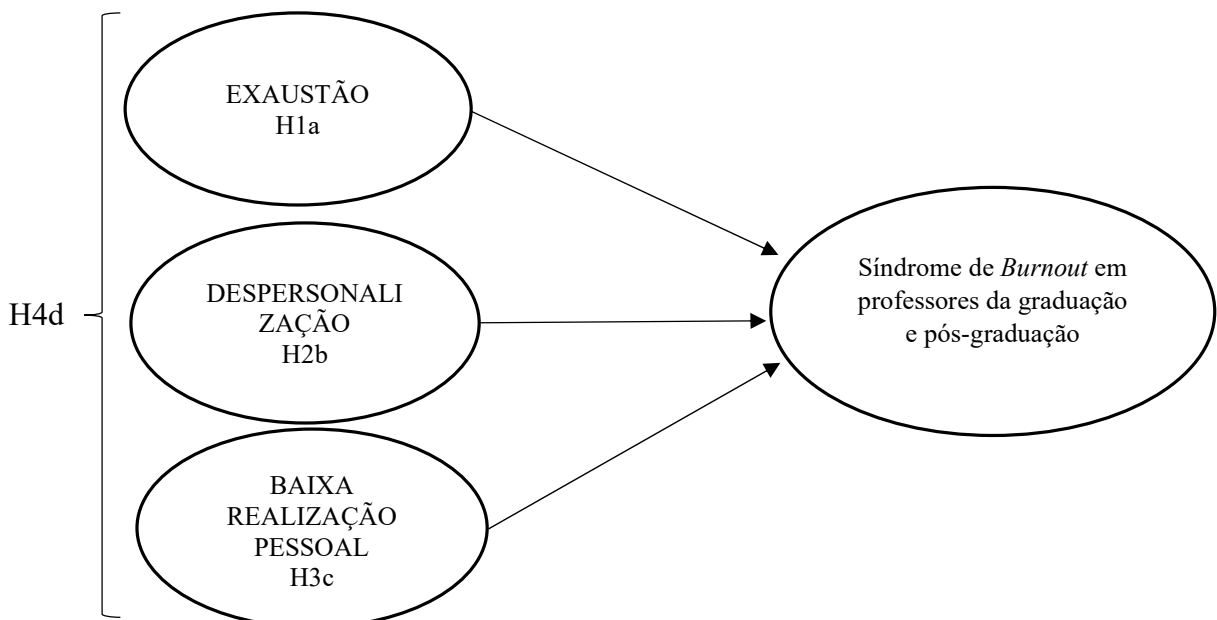
Quadro 4 – Constructo da Pesquisa

Análise	Variável	Instrumento	Tipo de Questão	Autoria
Síndrome de <i>Burnout</i>	Exaustão Emocional	Q-2, Q-2.1, Q-2.2, Q-2.3, Q-2.4, Q-2.5, Q-2.6, Q-2.7, Q-2.8	ESCALA LIKERT COM SETE PONTOS	Priebe, Pasquali (2017)
	Despersonalização	Q-3, Q-3.1, Q-3.2, Q-3.3, Q-3.4		Priebe, Pasquali (2017)
	Baixa Realização Pessoal	Q-4, Q-4.1, Q-4.2, Q-4.3, Q-4.4, Q-4.5, Q-4.6		Priebe, Pasquali (2017)

Fonte: As autoras (2022).

Os dados foram tabulados no Excel, rodados pelo SPSS e aplicadas estatísticas descritivas, média e desvio padrão, estatística multivariada do tipo análise fatorial.

Na Figura 2, as variáveis estão relacionadas como sendo a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal que, nesse estudo, possui o objetivo de explicar a variável Síndrome de *Burnout* em professores da graduação e pós-graduação das universidades da cidade de Cascavel.

Figura 2 – Relação dos sintomas da Síndrome de *Burnout* em professores

Fonte: As autoras (2022)

Posto isso, abrem-se as hipóteses da pesquisa:

H1a: Os professores apresentaram maior nível de exaustão emocional e esse sintoma mostrou ser o mais apresentado pelos professores.

H2b: Os professores apresentaram momentos de despersonalização.

H3c: Os professores apresentaram momentos de baixa realização pessoal.

H4d: Os professores apresentaram Síndrome de *Burnout* ao final dos semestres ou ano letivo.

Estabelecidas as hipóteses, a próxima seção contempla análise e discussão dos resultados obtidos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo, apresentam-se e discutem-se os dados coletados por meio da pesquisa *survey*. As análises foram conduzidas pelo objetivo geral: verificar quais são os sintomas da Síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel.

4.1 Perfil do Respondente

Essa primeira análise reflete as características dos respondentes quanto ao sexo, idade, estado civil, se possui filho, quantidade e idade deles. A análise aconteceu de forma quantitativa, por meio da análise de frequência, conforme Quadro 5.

Quadro 5 – Perfil dos Respondentes

PERFIL DO RESPONDENTE		
Gênero	Frequência	Porcentual
Feminino	17	42%
Masculino	24	59%
Total	41	100%
Idade	Frequência	Porcentual
26 a 30 anos	3	7%
31 a 35 anos	7	17%
36 ou mais	31	76%
Total	41	100%
Estado civil	Frequência	Porcentual
Casado/união estável	37	90,20%
Divorciado	2	4,90%
Solteiro	2	4,90%
Total	41	100%
Filhos	Frequência	Porcentual
Não	10	24,40%
Sim	31	75,60%
Total	41	100%
Quantos filhos	Frequência	Porcentual
Não possui Filhos	10	24,40%
1	6	14,60%

2	18	43,90%
3	7	17,10%
Total	41	100%
Idade dos filhos	Frequência	Porcentual
Não possui Filhos	10	24,40%
0 a 12 meses	4	9,80%
11 a 15 anos	1	2,40%
13 meses a 4 anos	1	2,40%
16 ou mais	17	41,50%
5 a 10 anos	8	19,50%
Total	41	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Foram utilizados um total de 41 professores como amostra, sendo 17 do sexo feminino e 24 do sexo masculino. Referente à idade, a que mais se destaca é a faixa etária 36 anos ou mais, representando 76% dos respondentes. Em relação ao estado civil, 90,20% dos respondentes são casados ou mantêm união estável. Constatou-se que 75,60% dos professores possuem filhos e, dessa população, 43,90% deles têm 2 filhos com idade entre 16 anos ou mais.

4.1.1 Perfil Profissional dos Respondentes

Nesse subtítulo, foram analisados os percentuais no que tange o perfil profissional dos respondentes. Abordaram-se questões como: Se o docente está cursando algum curso de educação continuada, setor no qual leciona, leciona em qual/quais tipos de pós-graduação, frequência de aulas por semana, carga horária das atividades docentes, remuneração sobre as atividades, e ainda se há outro trabalho e quanto tempo está na área docente. Tais questões são apresentadas por meio de análise de frequência, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Perfil Profissional dos Respondentes

PERFIL PROFISSIONAL		
Cursando Ed. Continuada	Frequência	Porcentual
	6	14,60%
Doutorado	2	4,90%
Especialização	4	9,80%
MBA	1	2,40%
Mestrado	8	19,50%
Não	20	48,80%
Total	41	100%
Sector de Trabalho	Frequência	Porcentual
Privado	19	46,30%
Privado e Público	6	14,60%
Público	16	39%
Total	41	100%
Opções de Cursos que leciona	Frequência	Porcentual
Graduação	24	58,50%
Graduação e Pós Graduação Lato-Sensu	7	17,10%
Graduação e Pós Graduação Stricto-Sensu	8	19,50%

Pós-Graduação Stricto-Sensu	2	4,90%
Total	41	100%
Frequência de Aulas	Frequência	Porcentual
2 dias por semana	8	19,50%
3 dias por semana	7	17,10%
4 dias por semana	14	34,10%
5 dias por semana	12	29,30%
Total	41	100%
Carga Horária de Trabalho	Frequência	Porcentual
Entre 25 e 30 horas semanais	5	12,20%
Entre 31 e 35 horas semanais	1	2,40%
Opção 24 horas ou menos	10	24,40%
Opção 36 horas ou mais	25	61%
Total	41	100%
Trabalha em outro setor além da docência	Frequência	Porcentual
Não	18	43,90%
Sim	23	56,10%
Total	41	100%
Tempo na docência	Frequência	Porcentual
Acima de 11 anos	20	48,80%
Até 03 anos	10	24,40%
De 04 a 10 anos	11	26,80%
Total	41	100%

Fonte: As Autoras (2022).

No que se refere ao perfil profissional dos respondentes, 48,80% não estão cursando educação continuada. Em relação ao setor de trabalho, sendo ele público ou privado, entre os 41 respondentes, 46,30% trabalham somente no setor privado. Constatou-se que mais da metade lecionam aulas apenas na graduação, com um percentual de 58,50% e atingem uma frequência de 4 dias de aula por semana, com uma porcentagem de 34,10%.

Em relação à carga horária, 61% dos professores têm 36 horas ou mais e 56,10% trabalham em outro setor além da docência. Dessa amostra de 41 professores, 48,40% trabalham 11 anos ou mais como docente.

O Quadro 7 apresenta ainda as atividades que são desenvolvidas pelos professores e se são remunerados por elas.

Quadro 7 – Atividade x Remuneração.

Atividade x Remuneração	Frequência	Porcentual
Correção de Atividades	1	2,40%
Não sou remunerado para nenhuma das opções	10	24,40%
Orientações	7	17,10%
Orientações e Projeto de extensão	2	4,90%
Preparo de aula	2	4,90%
Preparo de aula e Correção de atividades	2	4,90%
Preparo de aula e Orientações	1	2,40%

Preparo de aula, Correção de atividades, Orientações	1	2,40%
Preparo de aula, Correção de atividades, Orientações, Produção acadêmica (pesquisa)	5	12,20%
Preparo de aula, Correção de atividades, Orientações, Produção acadêmica (pesquisa), Projeto de extensão	6	14,60%
Preparo de aula, Correção de atividades, Produção acadêmica	1	2,40%
Produção acadêmica (pesquisa)	3	7,30%

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2022).

Em relação às atividades que são desenvolvidas pelos professores e se elas são remuneradas, 24,40% do total dos respondentes não são remunerados para nenhuma das opções de atividades citadas no questionário.

4.2 Síndrome de *Burnout* manifestada nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis

Nessa subseção, a análise foi dividida em três partes, que correspondem aos sintomas da Síndrome de *Burnout* nos docentes da graduação e pós-graduação. Para desenvolver tal análise, fez-se uso dos métodos estatísticos por meio do *software* SPSS 2.2.

Para tanto, a priori à apresentação dos resultados, o Modelo Teórico precisa estar adequado aos critérios de confiabilidade, que serão explanados e discutidos na apresentação de cada sintoma.

4.2.1 Manifestação da Exaustão Emocional nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis

A análise fatorial objetiva resolver o problema de analisar as inter-relações entre um número significativo de variáveis, definindo os fatores, conhecidos como o conjunto de dimensões latentes comuns.

No presente trabalho, consideraram-se 21 variáveis; dessas, tem-se 9 variáveis voltada ao constructo de Exaustão Emocional, 5 variáveis de Despersonalização e 7 variáveis de Baixa Realização Pessoal. Elaboraram-se, antes de se realizar a análise fatorial, as análises do teste *Kayser-Meyer-Olkin* (KMO), que avalia se a amostra é adequada para a análise fatorial. E, em seguida, se deu o teste de esfericidade de *Bartlett*, com objetivo de verificar se o questionário de coleta de dados é explicado por suas questões. O Quadro 8 apresenta os critérios para análise estatística fatorial.

Quadro 8 – Critérios para análise Fatorial

Teste de KMO e Bartlett		
CRITÉRIO		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		0,798
Teste de esfericidade de Bartlett	<i>Aprox. ChiSquare</i>	252,611
	<i>Amostra</i>	41
	<i>Sig.</i>	0,001

Fonte: As autoras (2022).

Por meio do Quadro 8, percebe-se que o teste de KMO sugeriu o valor de 0,798 que, conforme HAIR JR ET. AL (2014) trata-se um resultado bom aqueles que ficarem entre 0,7 e

0,8. No que tange o teste de *Bartlett*, apresentou-se o resultado de 0,001 de significância. Sendo assim, a matriz está dentro do esperado com determinante igual a 1.

Para finalizar os critérios de qualidade do instrumento de coleta de dados e do modelo, apresentam-se, por meio do Quadro 9, os resultados referentes ao *Alfa de Chronbach*.

Quadro 9 – *Alfa de Chronbach*

Estatísticas de confiabilidade	
<i>Alfa de Chronbach</i>	Nº de itens
0,868	21

Fonte: As Autoras (2022).

O *Alfa de Chronbach* representa o indicador mais tradicional para avaliar a consistência interna de um modelo, constructo ou um documento de coleta dados (questionário). Baseia-se na intercorrelação entre as variáveis e reflete se a amostra está livre de vieses, ou seja, se há confiabilidade nas respostas que foram atribuídas no questionário (RIGLE ET AL., 2014).

Com isso, os valores de *Alfa de Chronbach* de cada constructo, para serem considerados adequados e livres de vieses, precisam apresentar $\alpha > 0,6$ e 0,7 para estudos exploratórios e $\alpha > 0,7$ a 0,9 são considerados satisfatórios para qualquer tipo de estudo (HAIR JR. ET AL., 2014).

Feitas as análises dos critérios, apresenta-se, por meio do Quadro 10, a análise descritiva das variáveis do constructo de Exaustão Emocional, a qual trata-se do primeiro sintoma da Síndrome de *Burnout*: Exaustão Emocional.

Quadro 10 – Estatística Descritiva – Exaustão Emocional

Estatísticas descritivas - Exaustão Emocional			
	Média	Desvio padrão	Análise N
Q 2.0 Estágio de cansaço e perda de forças devido às atividades docentes.	4,44	1,305	41
Q 2.1 Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.	3,27	1,397	41
Q 2.2 Sinto-me esgotado(a) fisicamente no final de um dia de atividades do meu trabalho.	3,63	1,757	41
Q 2.3 Sinto-me cansado(a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	2,8	1,327	41
Q 2.4 Trabalhar/conviver com os colegas o dia todo me exige um grande esforço.	2,37	1,624	41
Q 2.5 O meu trabalho deixa-me exausto(a).	2,9	1,513	41
Q 2.6 Sinto-me frustrado(a) com minha profissão.	2,17	1,883	41
Q 2.7 Acredito que estou trabalhando demais.	4,32	1,604	41
Q 2.8 Trabalhar diariamente com as pessoas causa-me estresse.	2,2	1,553	41
Q 2.9 Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	2,15	1,493	41

Fonte: As Autoras (2022).

Conforme o Quadro 10, foram feitas as análise descritiva quanto à média e ao desvio padrão da frequência de respostas a fim de averiguar se o sintoma de Exaustão Emocional da síndrome de *Burnout* são manifestados nos docentes de pós-graduação de Cascavel-PR.

Percebe-se que as Questões Q 2.0 (Estágio de cansaço e perda de forças devido às atividades docentes) e Q 2.7 (Acredito que estou trabalhando demais) foram as que tiveram maior média e desvio padrão considerado normal. Nesse sentido, verifica-se que os professores de pós-graduação de Cascavel consideram-se cansados, sem forças e com um nível de trabalho acima do normal.

Demonstrados os dados de estatísticas descritivas, apresenta-se, por meio do Quadro 11, a análise fatorial do sintoma de Exaustão Emocional por meio da Matriz de Componente Varimax.

Quadro 11 – Análise Fatorial – Exaustão Emocional

Matriz de componente rotativa – VARIMAX			
	Componente		
	1	2	3
Q 2.0 Estágio de cansaço e perda de forças devido às atividades docentes.	0,901	0,159	0,077
Q 2.1 Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho	0,746	0,410	-0,019
Q 2.2 Sinto-me esgotado(a) fisicamente no final de um dia de atividades do meu trabalho.	0,861	-0,337	0,062
Q 2.3 Sinto-me cansado(a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	0,643	0,381	-0,063
Q 2.4 Trabalhar/conviver com os colegas o dia todo me exige um grande esforço.	0,312	0,837	0,072
Q 2.5 O meu trabalho deixa-me exausto(a).	0,745	0,457	0,129
Q 2.6 Sinto-me frustrado(a) com minha profissão.	-0,005	0,809	0,273
Q 2.7 Acredito que estou trabalhando demais.	0,082	0,137	0,960
Q 2.8 Trabalhar diariamente com as pessoas causa-me estresse.	0,498	0,662	-0,313
Q 2.9 Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	0,733	0,493	-0,003

Fonte: As Autoras (2022).

A análise fatorial é aplicada com o objetivo de reduzir as variáveis, sintetizando-as e agrupando-as em um número menor de fatores. Dessa forma, é possível identificar as dimensões, facilitando a análise dos dados, visto que será obtido um número menor de dimensões do que o número inicial de variáveis. Por meio do Quadro 11, é possível verificar que, das 10 variáveis, reduziu-se a 7 variáveis que explicam o constructo.

Por meio da análise fatorial, foram criados 3 fatores que explicam as variáveis. O Fator 1 pode-se nomear como: Exaustão em relação às atividades docentes, haja vista que as variáveis com maior carga fatorial são Q 2.0 (Estágio de cansaço e perda de forças devido às atividades docentes), Q 2.1 (Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho), Q 2.2 (Sinto-me esgotado(a) fisicamente no final de um dia de atividades do meu trabalho), Q 2.5 (O meu trabalho deixa-me exausto(a)) e Q 2.9 (Sinto-me no limite de minhas possibilidades). Todas as variáveis condizem com a exaustão física e mental por meio das atividades relacionadas à docência.

Em relação ao Fator 2, obtiveram-se 2 variáveis com carga fatorial considerável, tais como: Q 2.4 (Trabalhar/conviver com os colegas o dia todo me exige um grande esforço) e Q 2.6 (Sinto-me frustrado (a) com minha profissão). Nesse sentido, pode-se intitular o Fator 2 como sendo: Exaustão ao lidar com os colegas de Trabalho.

No que tange o Fator 3, nota-se que houve apenas uma variável com carga fatorial significativa, ou seja, $< 0,8$, que é a Q 2.7 (Acredito que estou trabalhando demais). O Fator 3 foi nomeado como: Ritmo e Carga de Trabalho Excessivo.

Combinando os dados da análise fatorial com os dados da análise descritiva, nota-se que há o sintoma de exaustão emocional nos professores de pós-graduação de Cascavel – PR e que isso reflete devido à carga de trabalho alta e ainda corrobora para uma exaustão física.

Da mesma forma que se mostrou no estudo de Priebe e Pasqualli (2017), pôde-se observar que a presença da Exaustão Emocional foi a dimensão mais notória.

4.2.2 Manifestação da Despersonalização nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis

Em relação ao segundo sintoma da Síndrome de *Burnout*, o qual é tratado como Despersonalização, apresentam-se, por meio do Quadro 12, os resultados das análises descritivas.

Quadro 12 – Análise Descritiva – Despersonalização.

Estatísticas descritivas – Despersonalização			
	Média	Desvio padrão	Análise N
Q 3.0 Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.	1,95	1,58	41
Q 3.1 Tornei-me mais insensível com as pessoas.	<u>2,22</u>	1,525	41
Q 3.2 Sinto-me preocupado com o fato de que meu trabalho está me endurecendo emocionalmente.	2,56	1,776	41
Q 3.3 Não me preocupo realmente com o que acontece com meus colegas e/ou familiares.	1,93	1,33	41
Q 3.4 Sinto que as pessoas me culpam de algum modo pelas suas dificuldades desencadeadas ao longo do dia de trabalho.	<u>2,27</u>	1,55	41

Fonte: As Autoras (2022).

As questões (Q 3.0, Q 3.1, Q 3.2, Q 3.3 e Q 3.4) em relação ao sintoma de Despersonalização, que indica sintomas de insensibilidade com pessoas a sua volta, não obtiveram médias significativamente diferentes, apenas as Q 3.1 (Tornei-me mais insensível com as pessoas) e Q 3.4 (Sinto que as pessoas me culpam de algum modo pelas suas dificuldades desencadeadas ao longo do dia de trabalho) que tiveram médias maiores e desvio padrão menores, o que indica uma preocupação dos respondentes com fato de que seu trabalho está tornando-os menos sensíveis.

Realizadas as análises descritivas, o Quadro 13 apresenta a análise fatorial, por meio da matriz de componente rotativa - Varimax.

Quadro 13 – Análise Fatorial – Despersonalização

Matriz de componente rotativa – VARIMAX	
	Componente
	1
Q 3.0 Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.	0,210
Q 3.1 Tornei-me mais insensível com as pessoas.	0,300
Q 3.2 Sinto-me preocupado com o fato de que meu trabalho está me endurecendo emocionalmente.	0,265
Q 3.3 Não me preocupo realmente com o que acontece com meus colegas e/ou familiares.	0,185
Q 3.4 Sinto que as pessoas me culpam de algum modo pelas suas dificuldades desencadeadas ao longo do dia de trabalho.	0,211

Fonte: As Autoras (2022).

Vide Quadro 13, percebe-se que houve a criação de um único fator, isso pode ser explicado devido a menor quantidade de variáveis no constructo de Despersonalização. Nesse sentido, visto que as duas maiores cargas fatoriais são referentes às questões: Q 3.1 (Tornei-me mais insensível com as pessoas) e Q 3.2 (Sinto-me preocupado com o fato de que meu trabalho está me endurecendo emocionalmente), pode-se intitular esse fator como sendo a própria Despersonalização.

Os dados obtidos por meio da análise fatorial corroboram com os resultados da análise descritiva, o que indica que não há um sentimento tão forte de Despersonalização como há de Exaustão Emocional.

Como mostra o estudo de Da Rosa, (2017) as variáveis no constructo da Despersonalização apresentaram médias mais baixas e a Exaustão mais elevadas.

4.2.3 Manifestação da Baixa Realização Pessoal nos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis

Este subtópico trata-se do último sintoma da Síndrome de *Burnout*, o qual é conhecido como a Baixa Realização Pessoal. Esse sintoma enfoca no sentimento de incapacidade para desenvolver suas tarefas cotidianas.

O Quadro 14 apresenta os resultados referentes à análise descritiva do sintoma de Baixa Realização Pessoal.

Quadro 14 – Baixa Realização Pessoal

Análise Descritiva - Baixa Realização Pessoal			
	Média	Desvio Padrão	N
Q 4.0 Não consigo entender o que sentem as pessoas.	2,85	1,574	41
Q 4.1 Não sei lidar com o problema das pessoas.	3,16	1,295	41
<i>Q 4.2 Sinto que, por meio do meu trabalho, influencio positivamente a vida dos outros.</i>	<u>2,44</u>	1,613	41
Q 4.3 Sinto-me sem vitalidade.	3,59	1,732	41
Q 4.4 Sinto-me desestimulado(a) depois de trabalhar juntamente com meus colegas.	2,07	1,311	41

<i>Q 4.5 Consegui muitas conquistas e realizações por consequência da minha profissão.</i>	<u>2,80</u>	1,504	41
<i>Q 4.6 Sinto que trato de forma adequada os problemas emocionais durante o trabalho.</i>	<u>4,56</u>	1,467	41

Fonte: As Autoras (2022).

Nesse constructo em questão, havia 3 variáveis que tinham a escala invertida, que são explicadas pelas questões: Q 4.2, Q 4.5 e Q. 4.6. Nesse sentido, os dados apresentados pelo Quadro 14, que estão em *itálico*, devem ser interpretados de forma inversa devido à escala.

Sendo assim, percebe-se que a média das questões Q 2.44 e Q 2.80 demonstra que os professores respondentes da pesquisa entendem que conseguiram realizações e influenciaram pessoas. No mais, a questão Q 4.6 demonstrou que os professores têm dificuldade em lidar com o emocional no trabalho. E ainda, as questões Q 4.1 e Q 4.3 demonstram o grau de Baixa Realização Pessoal devido à falta de vitalidade e dificuldades em lidar com os problemas.

A fim de apresentar a análise fatorial, o Quadro 15 demonstra os resultados no que tange os fatores e as cargas fatoriais do sintoma de Baixa Realização Pessoal. Vale ressaltar que, para essa análise, as escalas foram invertidas.

Quadro 15 – Análise Fatorial – Baixa Realização Pessoal

Matriz de componente rotativa – Varimax		
	Componente	
	1	2
Q 4.0 Não consigo entender o que sentem as pessoas.	0,621	-0,456
Q 4.1 Não sei lidar com o problema das pessoas.	0,909	0,201
<i>Q 4.2 Sinto que, por meio do meu trabalho, influencio positivamente a vida dos outros.</i>	-0,039	0,636
Q 4.3 Sinto-me sem vitalidade.	0,869	-0,087
Q 4.4 Sinto-me desestimulado (a) depois de trabalhar juntamente com meus colegas.	0,858	0,164
<i>Q 4.5 Consegui muitas conquistas e realizações por consequência da minha profissão.</i>	0,062	0,892
<i>Q 4.6 Sinto que trato de forma adequada os problemas emocionais durante o trabalho.</i>	0,093	0,764

Fonte: As Autoras (2022).

Vide Quadro 15, a análise fatorial criou 2 novos fatores, o Fator 1 compreende as questões (Q 4.1, Q 4.3 e Q 4.4); tais questões representam o desestímulo dos respondentes em relação ao seu trabalho. Nesse sentido, pode-se nomear esse fator como sendo: Desestimulado/a.

No que tange o Fator 2, as cargas fatoriais compreendem que os respondentes entendem que suas conquistas e influências positivas vêm do trabalho que exercem na docência. E ainda, a questão Q 4.6 demonstra que, por vezes, não sabem lidar com seus problemas emocionais.

Os dados encontrados na análise fatorial corroboram com os resultados da análise descritiva, nota-se que há Baixa Realização Pessoal e os profissionais não se sentem realizados com o que fazem.

Ainda no mesmo estudo de Da Rosa (2017), foi encontrado um resultado similar à presente pesquisa em relação à Baixa Realização Pessoal, chegando a um consenso de que a Baixa Realização Pessoal não é tão significativa quanto ao resultado de Exaustão Emocional.

4.3 Análise das Hipóteses

Levando em conta as hipóteses criadas para servir de base para análises dos possíveis resultados da presente pesquisa que são elas a H1a: Os professores apresentaram maior nível de exaustão emocional e esse sintoma mostrou ser o mais apresentado pelos professores; H2b: Os professores apresentaram momentos de despersonalização; H3c: Os professores apresentaram momentos de baixa realização pessoal e H4d: Os professores apresentaram Síndrome de *Burnout* ao final dos semestres ou ano letivo.

Verificou-se que o sintoma mais apresentado pelos professores foi a Exaustão Emocional, corroborando assim a hipótese H1a. Em relação às hipóteses H2b e H3c, os professores também apresentaram momentos de Despersonalização e Baixa Realização Pessoal.

Dessa maneira, a hipótese H1a foi aceita e a dimensão Exaustão Emocional se mostrou mais relevante do que a Despersonalização e a Baixa Realização Pessoal, de maneira que também corrobora com os estudos de Bianchi, Schonfeld & Laurent (2015), Barbosa (2016).

5. CONCLUSÃO

O objetivo dessa pesquisa foi verificar quais sintomas da Síndrome de *Burnout* são manifestados pelos docentes da graduação e pós-graduação do curso de Ciências Contábeis das universidades de Cascavel.

A partir da realização da pesquisa, os objetivos específicos foram alcançados que são analisar quais os sintomas de *Burnout* são manifestados nos docentes da graduação e pós-graduação do Curso de Ciências Contábeis, apresentar dados de comparação do desenvolvimento da doença nos profissionais de graduação e pós-graduação, evidenciar a escala em que os docentes se encontram na classificação dos sintomas da doença e demonstrar as atribuições da vida acadêmica e sua ligação com a Síndrome de *Burnout*. Constatou-se que, em relação às dimensões, a que mais se destacou foi a Exaustão Emocional, ou seja, devido às cargas de trabalho muito altas, os profissionais estão apresentando um nível de exaustão mental e física muito grande.

Em relação à Despersonalização, os dados demonstraram que não há um sentimento tão forte de Despersonalização quanto a de Exaustão Emocional, os profissionais sentem que o trabalho está tornando-os menos sensíveis.

A dimensão Baixa Realização Pessoal mostrou que os respondentes entendem que conseguiram realizações e influenciaram pessoas, mas, em relação a outras questões, demonstrou que eles têm dificuldades em lidar com o emocional no trabalho e isso corroborou uma Baixa Realização devido à falta de vitalidade e dificuldade em lidar com os problemas.

Essa pesquisa demonstrou a necessidade de uma atenção maior para esses profissionais em relação à Síndrome de *Burnout* e sobre a qualidade de vida dos docentes no ambiente de trabalho.

Espera-se que esse trabalho possa contribuir para novos estudos, tendo assim uma melhor compreensão da Síndrome de *Burnout* nos docentes e quais elementos desencadeiam seus sintomas, estudos esses que podem ser feitos com outros cursos de graduação e pós-graduação ou até mesmo em outras profissões, podendo assim ter uma comparação entre as profissões, para se ter um vislumbre de quais profissões são mais afetadas pela Síndrome de *Burnout*.

REFERÊNCIAS

- ALBERT Einstein. Entenda a síndrome de *burnout*. 2013.
- ALBERT Einstein. Síndrome de *Burnout*. 2009.
- ANDRÉ, M. (2007). Desafios da pós-graduação e da pesquisa sobre formação de professores. *Educação & Linguagem*, v. 10, n. 15, p. 43-59. Arquero, J. L.; Donoso, J. A.
- BABBIE, E. R. (2013) *The basics of social research*. Tradução Antônio G. de Lorenzi. Cengage Learning
- BARBOSA, Andrea Loly Kraft Horta. "A síndrome de Burnout em professores universitários." (2016).
- BARRETO, L. M. D. S. F. (2015). História da Educação Contábil: retrospectiva cronológica do ensino no Brasil. *Revista Eletrônica da Fanese*, Aracaju, 4(1), 1-10.
- BEUREN, I. M. (2014). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- BIANCHI, R.; SCHONFELD, I. S.; LAURENT, E. *Burnout-depression overlap: a review*. *Clinical Psychology Review*, n. 36, p. 28-41, 2015.
- BIANCHI, R.; SCHONFELD, I. S.; LAURENT, E. (2015). Is burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, v. 50, n. 6, p. 1005-1011.
- BOECHAT, M. A. M.; FERREIRA, M. C. Preditores individuais e organizacionais do *burnout* em servidores públicos federais. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 15, n. 3, p. 738-750, 2014.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- BRASIL. Ministério da Saúde, Organização Pan-Americana de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, 114).
- BRASIL. Ministério da Saúde. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.
- BORBA, B. M. R.; DIEHL, L.; SANTOS, A. S.; MONTEIRO, J. K. & MARIN, A. H. (2015). Síndrome de *Burnout* em professores: estudo comparativo entre ensino público e privado.
- CAPULIS, S.; DOMBROVSKIS, V.; GUSEVA, S. (2015). The humanistic focused karate do methodology in non formal sports education: does it have a perspective of sustainable development? *Journal of Teaching and Education*, v. 4, n. 1, p. 417-425.
- CARLOTTO, M. S. (2004). Síndrome de *burnout* e características de cargo em professores universitários. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 4(2), 145-162.

- CARLOTTO, M. S. (2011). Síndrome de *Burnout* em Professores: Prevalência e Fatores Associados.
- CODO, W.; MENEZES, I. (1999). O que é *Burnout*? Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes. Cap. 13, p. 237-254.
- CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é *Burnout*? 2014.
- CORDES C. L., & DOUGHERTY, T. W. (1993). A review and integration of research on job *burnout*. *Academy of Management Review*, 18 (4) 632- 636.
- CUNHA, L. G.; FABRICIO, A. & ZALUSKI, F. C. (2020). Síndrome de *Burnout* e Engajamento no Trabalho: um estudo a partir de trabalhadores do comercio.
- EDELWICH, J.; BRODSKY, A. Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions. Nova York: Human Science Press, 1980.
- FERRARI, Juliana Spinelli. Síndrome de *Burnout*. 2014.
- FRANÇA ACL, RODRIGUES AL. Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática. 3ª edição. São Paulo: Editora Atlas; 2002.
- FRANÇA, H. H. (1987). A síndrome de *burnout*. *Revista Brasileira de Medicina*, 44(8) 197-199.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). Staff *burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- FREY, MR (1997). O Bacharel em Ciências Contábeis da UNISC: uma análise da sua atuação profissional.
- GIANASI, L. B. S.; & OLIVERA, D. C. (2014). A Síndrome de *Burnout* e suas representações entre profissionais de saúde.
- GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ, B. El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*): grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide, 2007.
- GOLEMBIEWSKI, R.T. Next stage of *burnout* research and applications. *Psychol Rep* 84: 443-446, 1999.
- GUIMARÃES, E. (2014). A Síndrome de *Burnout* em estudantes de Ciências Contábeis: Pesquisa na cidade de São Paulo. 2014. Dissertação (Mestrado em Contabilidade). Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP. São Paulo 2014.
- GRANGEIRO, Maria Vanessa Tavares; ALENCAR, Denyse Torquato de; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A síndrome de *burnout*: uma revisão da literatura. *Saúde Coletiva: Coletânea*, n. 2, nov. 2008.
- HELPGUIDE.ORG. Preventing *Burnout*: signs, symptoms, causes, and coping strategies. 2014.

IRINEU, Gabriela Matos. *Burnout: síndrome do esgotamento profissional e seus aspectos trabalhistas e previdenciários*. 2019. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Curso de Direito, Faculdade Cesmac do Agreste, Arapiraca-AL, 2019.

LAUTERT, L. (1997). O desgaste profissional: uma revisão da literatura e implicações para a enfermeira. *Rev. Gaúcha Enfermagem*, 18(2): 83-93.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (organizadora). *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

MALHOTRA, N. K. (2006). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing*. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASLACH, C., S.E., JACKSON & LEITER, M. P. (1996, 3rd ed.). *The Maslach Burnout Inventory — Test manual* Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press.

MASLACH, C., JACKSON, SE, & LEITER, MP (1997). *Maslach Burnout Inventory: Terceira edição*.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste*. Papirus, Campinas, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MCGEE-COOPER, Ann; TRAMMELL, Duane; LAU, Barbara. *Você não precisa voltar do trabalho exausto: um programa para dar prazer, energia e equilíbrio à sua vida*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MORIANA-Elvira, J. A.; HERRUZO-Cabrera, J. *Estrés y burnout en profesores*. *International*, 2004.

MOSS M, GOOD VS, GOZAL D, KLEINPELL R, SESSLER CN. An official critical care societies collaborative statement: *burnout* syndrome in critical care health care professionals: a call for action. *Crit Care Med*. 2016; 44(7):1414-21.

PELEIAS, Ivam Ricardo et al. *Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica*. *Revista Contabilidade & Finanças*. 2007, v. 18, n. spe, pp. 19-32.

PERLMAN, B., & HARTMAN A. E. (1982). *Burnout: Sumary and future research*. *Human Relations*, 35(4), 283-305.

PRIEBE, A. C.; PASQUALI, K. S.; SILVA, S. C. & FAVERO, E. (2017). *Síndrome de Burnout: é uma realidade nos programas de Pós-graduação e stricto sensu em contabilidade no Brasil?*

ROSA, Myriane Rosa. *Fatores relacionados à Síndrome de Burnout em professores de Educação Física em diferentes momentos da carreira*.

SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., & MASLACH, C. (2008). *Burnout*: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

DA SILVA, Franciele Cascaes et al. Quality of life of policemen: a systematic review of observational studies. *Revista Cubana de Medicina Militar*, v. 43, n. 3, p. 341-351, 2014.

SILVA, Graziela Nascimento da, e CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de *Burnout*: Um estudo com professores da rede pública. *Psicologia Escolar e Educacional*. 2003, v. 7, n. 2

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Rev. Psiq. Clín.*, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. p. 223-233.

TRIVIÑOS, A. N. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais. *A pesquisa*, 111.

VARELLA, Drauzio. Doenças e sintomas: síndrome de *burnout*. 2014.

VASCONCELLOS, C. S. Planejamento: projeto de ensino-aprendizagem e projeto político pedagógico. 18. ed. São Paulo: Libertad Editora, 2008.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO**Perfil do Respondente:****1.0 SEXO:**

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

1.1 IDADE:

- ☐ 26 a 30 anos
- ☐ 31 a 35 anos
- ☐ 36 ou mais

1.2 ESTADO CIVIL:

- ☐ Solteiro
- ☐ Casado/união estável
- ☐ Divorciado

1.3 POSSUI FILHOS:

- ☐ Sim
- ☐ Não

1.4 SE SIM, QUANTOS:

- ☐ 01
- ☐ 02
- ☐ 03
- ☐ 04 ou mais

1.5 QUAL A IDADE DOS FILHOS:

- ☐ 0 a 12 meses
- ☐ 13 meses a 4 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 11 a 15 anos
- ☐ 16 ou mais

1.6 ESTÁ CURSANDO ALGUMA DAS ALTERNATIVAS:

- ☐ Especialização
- ☐ MBA

☐ Mestrado

☐ Doutorado

1.7 LECIONA EM QUAL SETOR:

☐ Privado

☐ Público

☐ Privado e Público

1.8 LECIONA EM QUAL DAS OPÇÕES:

☐ Graduação

☐ Pós-Graduação Lato-Sensu

☐ Pós-Graduação Stricto-Sensu

☐ Graduação e Pós Graduação Lato-Sensu

☐ Graduação e Pós Graduação Stricto-Sensu

1.9 FREQUÊNCIA DE AULAS:

☐ 2 dias por semana

☐ 3 dias por semana

☐ 4 dias por semana

☐ 5 dias ou mais por semana

1.10 CARGA HORÁRIA DE TRABALHO:

☐ 24 horas semanais ou menos

☐ Entre 25 e 30 horas semanais

☐ Entre 31 e 35 horas semanais

☐ 36 horas ou mais

1.11 VOCE É REMUNERADO POR ALGUM DESSES TRABALHOS EXTRACLASSE? (UM OU MAIS)

☐ Preparação de aula

☐ Correção de atividades

☐ Orientações

☐ Produção acadêmica (pesquisa)

☐ Projeto de extensão

☐ Não sou remunerado para nenhuma das opções

1.12 POSSUI OUTRO LOCAL DE TRABALHO:

() Sim

() Não

() Se sim, qual área? _____

1.13 TEMPO QUE OCUPA O CARGO:

() Até 03 anos

() De 04 a 10 anos

() Acima de 11 anos

	Questões	1	2	3	4	5	6	7
	Exaustão Emocional							
2.0	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.							
2.1	Sinto-me esgotado(a) fisicamente no final de um dia de atividades do meu trabalho.							
2.2	Sinto-me cansado(a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.							
2.3	Trabalhar/conviver com os colegas o dia todo me exige um grande esforço.							
2.4	O meu trabalho deixa-me exausto(a).							
2.5	Sinto-me frustrado(a) com minha profissão.							
2.6	Acredito que estou trabalhando demais.							
2.7	Trabalhar diariamente com as pessoas causa-me estresse.							
2.8	Sinto-me no limite de minhas possibilidades.							
	Despersonalização							
3.0	Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.							
3.1	Tornei-me mais insensível com as pessoas.							
3.2	Sinto-me preocupado com o fato de que meu trabalho está me endurecendo emocionalmente.							
3.3	Não me preocupo realmente com o que acontece com meus colegas e/ou familiares.							
3.4	Sinto que as pessoas me culpam de algum modo pelas suas dificuldades desencadeadas ao longo do dia de trabalho.							
	Baixa Realização Pessoal							
4.0	Não consigo entender o que sentem as pessoas.							
4.1	Não sei lidar com o problema das pessoas.							
4.2	Sinto que, por meio do meu trabalho, influencio positivamente a vida dos outros.							
4.3	Sinto-me sem vitalidade.							
4.4	Sinto-me desestimulado(a) depois de trabalhar juntamente com meus colegas.							

4.5	Consegui muitas conquistas e realizações por consequência da minha profissão.							
4.6	Sinto que trato de forma adequada os problemas emocionais durante o trabalho.							