



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARIA ANTÔNIA BERNARDO DE SOUZA SILVA

**OS NÍVEIS DOS SINTOMAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*:
UM ESTUDO COM OS TRABALHADORES ESTUDANTES
DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PERNAMBUCO**

RECIFE

2023

MARIA ANTONIA BERNARDO DE SOUZA SILVA

**OS NÍVEIS DOS SINTOMAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*: UM ESTUDO
COM OS TRABALHADORES ESTUDANTES DO CURSO DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador (a): Profa. Dra. Christianne Calado Vieira de Melo Lopes

RECIFE

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Maria Antônia Bernardo de Souza.

Os níveis dos sintomas da Síndrome de Burnout: Um estudo com os trabalhadores
estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco /
Maria Antônia Bernardo de Souza Silva. - Recife, 2023.

52, tab.

Orientador(a): Christianne Calado Vieira de Melo Lopes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Contábeis -
Bacharelado, 2023.

Bacharelado em Ciências Contábeis com a Universidade Federal de
Pernambuco.

Inclui referências, apêndices.

1. Síndrome de Burnout. 2. Exaustão Mental. 3. Despersonalização. 4. Realização
Pessoal. 5. Trabalhadores estudantes. I. Lopes, Christianne CaladoVieira de Melo.
(Orientação). II. Título.

150 CDD (22.ed.)

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARIA ANTONIA BERNARDO DE SOUZA SILVA

OS NÍVEIS DOS SINTOMAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*: UM ESTUDO COM OS TRABALHADORES ESTUDANTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em 04 de outubro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Christianne Calado Vieira de Melo Lopes
Universidade Federal de Pernambuco

Profª. Dra. Ana Lúcia Fontes de Souza Vasconcelos
Universidade Federal de Pernambuco

Profª. Dra. Marcia Ferreira Neves Tavares
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) em nome do Magnífico Reitor Moacyr Cunha de Araújo Filho.

Agradeço ao Diretor do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) Prof. Dr. Prof. Zionam Rolim.

A Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais, Profa. Dra. Christianne Calado.

Agradeço a todos os professores do Departamento de Ciências Contábeis pela dedicação e apoio durante o curso.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Christianne Calado por toda orientação e assistência durante a ornamentação desse projeto.

Agradeço aos meus pais, sem a ajuda ou o suporte deles eu nunca teria conseguido entrar na Universidade Federal de Pernambuco e ter saído do interior para iniciar a jornada da minha vida.

Ao meu companheiro que esteve ao meu lado durante toda a minha graduação e me dá suporte perante os desafios do mercado de trabalho.

Aos meus colegas de curso, no qual dividimos experiências, conhecimentos e aprendizados ao longo da graduação, principalmente no período remoto.

RESUMO

O principal objetivo desta pesquisa é observar os níveis dos sintomas da Síndrome de *Burnout* com os trabalhadores estudantes do curso de Ciências Contábeis da UFPE. A metodologia apresentada se deu com a realização de uma pesquisa utilizando MBI – *Maslach Burnout Inventory*, que vem sendo adaptado e traduzido para o Brasil ao longo dos anos. Os sintomas abordados pelo MBI da presente pesquisa são: Exaustão Mental, Despersonalização e Realização Pessoal, de acordo com experiências pessoais dos estudantes no ambiente de trabalho. De forma quantitativa, foi aplicado um questionário pela ferramenta *Google Forms*. O formulário foi compartilhado com os alunos que realizavam algum tipo de atividade laboral dentro das áreas pertinentes à contabilidade sendo que, destes, 147 estudantes aceitaram participar da pesquisa. No entanto, apenas 128 respostas foram utilizadas como base de dados, dos quais foram separados em dois grupos, Estagiários e demais cargos no mercado de trabalho. A Exaustão Mental se apresenta como a sensação de sentir-se esgotado mentalmente de forma corriqueira. A partir da coleta de dados constatou-se que 14,52% dos estagiários e 33,33% dos demais cargos vêm se sentindo consumidos no final de um dia de trabalho diariamente. Quanto à Despersonalização, sentimento de atitude negativa com o trabalho e as pessoas ao seu redor, o resultado de maior relevância foi 79,03% para o primeiro grupo e 45,45% para o segundo, referente a nunca apresentar insensibilidade com o próximo após entrar no trabalho. Por último a Realização Pessoal, que diz respeito à satisfação pessoal com o trabalho, 54,84% dos estagiários e 53,03% dos analistas, assistentes e cargos acima afirmaram tratar de forma eficaz os problemas e manter diálogos produtivos com os clientes, frequentemente. Portanto, na amostra analisada, percebe-se que os participantes não apresentam indícios de elevados níveis dos sintomas da Síndrome de *Burnout* nos trabalhadores estudantes da instituição estudada. Desse modo, a pesquisa oferece valor relevante para as abordagens sobre os níveis da Síndrome de *Burnout* nos trabalhadores estudantes e sua saúde mental, buscando atentar para os efeitos na vida acadêmica e laboral.

Palavras Chaves: Síndrome de *Burnout*, Exaustão Mental, Despersonalização, Realização Profissional.

ABSTRACT

The main objective of this research is to observe the levels of symptoms of Burnout Syndrome among student workers in the Accounting Sciences program at UFPE. The methodology used involved conducting a study using the MBI – Maslach Burnout Inventory, which has been adapted and translated for Brazil over the years. The symptoms addressed by the MBI in this study are: Mental Exhaustion, Depersonalization, and Personal Achievement based on the personal experiences of students in the workplace. Quantitatively, a questionnaire was administered through the Google Forms tool. The form was shared with students engaged in work activities related to the field of accounting and, of these, 147 students agreed to participate in the research. However, only 128 responses were used as the basis for the data analysis, and these were divided into two groups: Interns and other job positions in the labor market. Mental Exhaustion presents itself as the feeling of being mentally drained on a regular basis. Data collection revealed that 14.52% of interns and 33.33% of other job positions feel mentally exhausted daily after a day of work. Regarding Depersonalization, which involves a negative attitude toward work and the people around them, the most significant result was 79.03% for the first group and 45.45% for the second group, indicating that they never exhibit insensitivity toward others after starting work. Finally, Personal Accomplishment, which relates to personal satisfaction with work, indicated that 54.84% of interns and 53.03% of analysts, assistants, and higher-level positions claimed to effectively address problems and engage in productive dialogues with clients frequently. Therefore, in the analyzed sample, it can be observed that the participants do not show significant signs of high levels of Burnout Syndrome symptoms among working students at the institution studied. Thus, the research provides valuable insights into the levels of Burnout Syndrome among working students and their mental health, aiming to raise awareness of its effects on academic and professional life.

Keywords: Burnout Syndrome, Mental Exhaustion, Depersonalization, Professional Fulfillment.

LISTA DE QUADROS/TABELAS

Quadros

Quadro 1. Seções e Conteúdos abordados na pesquisa.	15
Quadro 2. Seção dois do questionário.	16
Quadro 3. Seção três do questionário.	16
Quadro 4. Instrumento utilizado para coleta de dados.	17
Quadro 5. Futuras atribuições dos estudantes quanto as atividades profissionais	24

Tabelas

Tabela 1. Gênero da População	26
Tabela 2. Tempo de Experiência	27
Tabela 3. Cargo no mercado de trabalho atual	27
Tabela 4. Horas Extras, Férias e Compensação.....	29
Tabela 5. Exaustão Mental dos Trabalhadores Estudantes Estagiários.....	31
Tabela 6. Exaustão Mental dos Trabalhadores Estudantes pelo demais grupos	32
Tabela 7. Despersonalização dos Trabalhadores Estudantes Estagiários.....	33
Tabela 8. Despersonalização dos Trabalhadores Estudantes dos demais grupos.....	34
Tabela 9. Realização Pessoal dos Trabalhadores Estudantes Estagiários	36
Tabela 10. Realização Pessoal dos Trabalhadores Estudantes dos demais grupos	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Período e Turno atual dos estudantes.....	26
Gráfico 2. Área de Trabalho.....	28
Gráfico 3. Modelo de Trabalho.....	29

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Contextualização do Problema	10
1.2. OBJETIVOS	11
1.2.1. OBJETIVO GERAL	11
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.3. JUSTIFICATIVA	11
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
2.1. Tipo de Pesquisa	13
2.2. Método de Pesquisa	13
2.3. Delimitação da pesquisa	14
2.4. Coleta de Dados	14
2.5. Análise de Dados	18
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
3.1. <i>Burnout</i> : Conceitos, Causas e Sintomas	19
3.2. <i>Burnout</i> : Entendimento do Inventário de Maslach	22
3.3. <i>Burnout</i> : Estudo com foco em estudantes universitários.....	22
3.4. Desafios do estudante no mercado de trabalho.....	23
3.5. <i>Burnout</i> : Estudantes que trabalham na área contábil.....	25
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	26
4.1. Perfil dos Trabalhadores Estudantes	26
4.2. Exaustão Mental	30
4.3. Despersonalização	33
4.4. Realização Pessoal	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
6. REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO.....	45

1. INTRODUÇÃO

A profissão de contabilidade nos tempos atuais passou a ter notoriedade expressiva nas companhias (Silva, 2020). Com toda sua complexidade, a ciência contábil é responsável por processar, analisar e divulgar a situação de entidades econômicas. A área da contabilidade é imprescindível para o funcionamento de uma companhia e de grande importância para o momento de tomada de decisões (Iudícibus *et al.*, 2010).

Segundo Cardoso (2006), a carreira de contabilidade exige bastante do profissional, principalmente para que esteja em constante evolução a fim de seguir o crescimento do mercado. A contabilidade detém diversos setores nos quais o aluno pode ser inserido: contábil, financeiro, tributário, auditoria, fiscal e entre outros (Linn e Treter, 2017).

A responsabilidade se inicia com as primeiras demandas recebidas, e com elas, a importância de serem entregues no prazo com qualidade e eficiência. Faz-se necessário destacar que há uma diferença entre estudantes trabalhadores e trabalhadores estudantes. Para os estudantes trabalhadores a prioridade é o estudo, quanto para os trabalhadores estudantes, a prioridade é o trabalho (Modesto, 2012).

O trabalho diário do contador é repleto de desafios, as tarefas que requerem atenção e dedicação extrema podem causar danos a saúde mental (Linn e Treter, 2017), sendo afetado não apenas os trabalhadores mais experientes como também os trabalhadores estudantes. Uma das doenças, englobada no assunto de saúde mental, foi incorporada à lista de doenças ocupacionais pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a Síndrome de *Burnout* (PUCSP, 2022).

De acordo com Maslach e Jackson (1981), os sintomas da síndrome de *Burnout* são analisados em três esferas: exaustão mental, despersonalização e nível de satisfação pessoal. Os sintomas são verificados de acordo com as variáveis que condizem com o relacionamento do profissional e seu ambiente de trabalho. Uma das formas de medição dos sintomas de *Burnout* é realizado pelo MBI (*Maslach Burnout Inventory*), inventado pela psicóloga Maslach em sua pesquisa com profissionais da área de saúde para medir o nível de estresse crônico, irritabilidade e satisfação com o trabalho (Maslach, Jackson, Leiter, 1996).

1.1. Contextualização do Problema

O aluno de contabilidade ao ingressar no mercado de trabalho depara-se com uma série de desafios relacionados à sua capacitação profissional. Segundo Paschoal e Tamayo (2004), com base em Glowinkowski e Cooper (1987), diversas situações estressantes estão associadas ao ambiente de trabalho, tais como repetição constante de demandas, má distribuição de atividades, sobrecarga de responsabilidades, prazos apertados, relacionamentos interpessoais conflituosos e a falta de autonomia nas tarefas.

Para o trabalhador estudante, a situação pode ser ainda mais complicada, pois ele está suscetível a enfrentar um ou mais desses aspectos estressores mencionados pelos autores (Modesto, 2012). Esses fatores, somados às demandas acadêmicas, podem comprometer o equilíbrio psicológico e emocional desses profissionais em formação.

Nesse contexto, a Síndrome de *Burnout* pode surgir de maneira silenciosa e gradual, tornando-se pouco visível aos trabalhadores. A falta de conhecimento sobre a doença e seus sintomas, juntamente com a relutância em reconhecer os sinais de exaustão e estresse por medo de serem julgados ou rotulados de frágeis, pode levar à negligência dos problemas de saúde mental.

Com isso, a pressão para corresponder às expectativas profissionais exigidas pelo mercado e a constância das atividades acadêmicas, pode criar um ambiente propício para o desenvolvimento do *Burnout*.

Diante do exposto, há uma necessidade em verificar a existência dos sintomas de *Burnout* encontrados nos alunos do curso de ciências contábeis, de acordo com os sentimentos de suas experiências profissionais. Em vista disso, essa pesquisa está disposta a responder a pergunta em sequência: Quais os níveis dos sintomas da Síndrome de *Burnout*, baseados pelo estudo de Maslach e Jackson, podem ser encontrados nos trabalhadores estudantes do curso de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Pernambuco?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GERAL

Observar os níveis dos sintomas da Síndrome de *Burnout* com os trabalhadores estudantes do curso de Ciências Contábeis da UFPE.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos intrínsecos se voltam aos seguintes aspectos:

- Analisar o perfil dos estudantes de contabilidade da UFPE que possuem vínculo empregatício;
- Observar dados obtidos dos alunos e suas respostas sobre as assertativas entre relações de saúde mental e trabalho por meio da adaptação do MBI baseados em:
 - Nível de Exaustão Mental;
 - Nível de Despersonalização;
 - Nível de Realização Pessoal com o trabalho.

1.3. JUSTIFICATIVA

A Síndrome de *Burnout* é uma questão que merecer ter mais atenção, muitos profissionais podem estar negligenciando os sintomas de exaustão frequente, irritabilidade constante, insatisfação com o trabalho e entre outros, que podem ser extremamente preocupantes.

Diante de uma carga de trabalho exaustiva, é fácil para os profissionais ignorarem esses sinais e sintomas, pois faz-se acreditar que esses sentimentos são apenas parte do desafio da carreira contábil. No entanto, essa negligência pode ser prejudicial, pois a Síndrome de *Burnout* pode se desenvolver silenciosamente e levar a consequências graves para a saúde física e mental dos indivíduos afetados.

Os estudantes, por outro lado, que estão no início de suas carreiras ficam bastante suscetíveis a essas situações, pois enfrentam a pressão de aprender e se adaptar ao ambiente de trabalho o quanto antes. Portanto, a pesquisa se traz relevante para a área contábil pois respalda pontos importantes sobre questões de saúde mental e amplia a compreensão da Síndrome de *Burnout*. Ao observar os níveis dos sintomas de *Burnout*

sobre a população de trabalhadores estudantes, a pesquisa pode ser utilizada como base para possíveis medidas de prevenção e estratégias de apoio além de ser utilizada como referências para outras pesquisas de centro acadêmico.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1. Tipo de Pesquisa

Cosmoante o Fortin (2003) a definição de metodologia se baseia no “conjunto dos métodos e das técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação científica”. A metodologia de uma pesquisa pode ser moldada como uma investigação, dessa forma Fortin também menciona que a metodologia pode ser:

um conjunto de directivas associadas ao tipo de estudo escolhido. O investigador determina assim, a forma de colher e de analisar os dados para assegurar um controlo sobre as variáveis em estudo. Permite ainda, isolar as variáveis importantes das outras variáveis e medi-las com precisão a fim de assegurar a credibilidade dos dados. (Fortin, 2003, p.132).

A metodologia realizada no estudo se baseia em uma pesquisa exploratória descritiva, busca analisar o perfil do trabalhador estudante do curso de ciências contábeis e suas características emocionais e comportamentais, seguindo os sintomas estudados por Maslach e Jackson em 1981. Serão analisadas a relação dos estudantes de contabilidade que possuem vínculo empregatícios e as dimensões de *Burnout*; despersonalização, estresse laboral crônico ou exaustão mental influenciadas pelo ambiente de trabalho que estão inseridos (Maslach e Jackson, 1981).

2.2. Método de Pesquisa

Para o desenvolvimento do trabalho, a abordagem utilizada será uma técnica de análise quantitativa. Com as respostas do questionários obter-se-á uma base de dados, nos quais serão o piso para a observação do fenômeno da população em foco. A pesquisa busca informar as experiências e sentimentos dos alunos em relação a sua atividade laboral por meio da utilização de dados estatísticos para fomentação das assertivas, como médias e frequências. Os resultados encontrados na pesquisa serão comparados com os estudos dos especialistas realizados na área e a abordagem realizada por Gonzaga (2003) em sua adaptação do inventário de *Burnout* de Maslach.

2.3. Delimitação da pesquisa

A população escolhida como delimitação da pesquisa foram os alunos do curso de Ciências Contábeis da UFPE que se encontram ativos no mercado de trabalho contábil, estágio, trainee, assistente entre outros cargos na área. A partir dessas informações foi realizado um filtro em decorrência do grau de responsabilidade dos cargos apresentados, sendo realizada uma compração das assertativas dos estudantes que são estagiários dos demais cargos questionados pela pesquisa.

A seleção dessa população foi motivada pela natureza da área contábil possuir cargas de trabalho exigentes e exaustivas. Os alunos, que já trabalham, estão no estágio inicial de suas carreiras sendo bastante vulneráveis a situações desafiantes, dado seu nível de experiência.

Dessa forma, o semestra letivo no qual a pesquisa se delimitou foi 2023.1, abordando alunos de todos os período do curso da universidade, os dados da pesquisa foram coletados por meio de um questionário aplicado no plataforma do *Google Forms* sendo enviado de forma *online* para os alunos e com o objetivo de obter respostas dos estudantes que já trabalham e estão no curso de Ciências Contábeis da UFPE.

2.4. Coleta de Dados

Coletar os dados para a pesquisa só foi possível após a delimitação mais precisa da população estudada, foram realizados filtros acima da base de dados obtida pelo questionário. Seguindo o contexto dos termos abordados anteriormente, foi realizado um formulário estruturado pelo estudo de Gonzaga (2003) e preenchido pelos alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. De acordo com Chagas (2000), seguir uma metodologia de elaboração é incontestavelmente importante, uma vez que mapeia as etapas fundamentais envolvidas na criação de um instrumento eficaz.

O questionário foi organizado de acordo com o referencial teórico, sendo estruturado em seções. A primeira seção tem como foco principal conhecer a população central da pesquisa. No instrumento de coleta de dados, foi questionado aos alunos de contabilidade da UFPE alguns dados sócio demográficos: gênero, período do curso atual, turno matriculado, tempo de experiência no mercado de trabalho, fase da carreira atual, área de trabalho em qual atua, realização de horas extras e se possui férias ou

compensação, exposto no quadro abaixo.

Quadro 1. Seções e Conteúdos abordados na pesquisa.

SEÇÃO	CONTEÚDOS ABORDADOS	OBJETIVO
1 – Perfil da população pesquisada.	- Qual gênero você se identifica?	Identificar as informações da população pesquisada.
	- Qual período do curso de Ciências Contábeis você está atualmente?	
	- Qual turno você está matriculado?	
	- Quanto tempo de experiência você possui no mercado de trabalho contábil?	
	- Qual fase da carreira se encontra no momento?	
	- Qual seu modelo atual de trabalho?	
	- Qual área você trabalha?	
	- Você realiza horas extras em seu trabalho?	
	- Você tira férias ou tem compensação de horas extras?	

Fonte: Elaborado pelo autor

As próximas seções do questionário utilizado na elaboração do estudo são findos da Adaptação do MBI pelo Alexandre Luís Gonzaga (2003). O autor traduziu, validou e adaptou o instrumento de Maslach para ser utilizado no Brasil, o qual foi desenvolvido pelo Centro Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP –. O formulário englobando os sintomas abordados pela psicóloga Maslach em sua pesquisa (Exaustão Mental, Despersonalização e Níveis de Realização Pessoal) conforme quadros a seguir.

A escala é utilizada pela influência de Likert, seu formato proporciona bastante vantagens, pois abre margem para realizar uma análise quantitativa com os dados respondidos por uma população e agregar as funções compostas pelo MBI (Gonzaga, 2003).

Gonzaga (2003) utilizou no questionário a escala de Likert de forma ordinal, de acordo com o quadro abaixo, de 0 a 6 sendo: 0 – Nunca, 1 – Algumas vezes por ano, 2 – Uma vez por mês, 3 – Algumas vezes por mês, 4 – Uma vez por semana, 5 – Algumas vezes por semana, 6 – Todos os dias.

A primeira seção é formada por sete questões referentes a exaustão mental, os dados obtidos são voltados ao primeiro sintoma retratando pela Maslach (1987), que os alunos de contabilidade podem expressar de acordo com o grau de concordância do quadro abaixo.

Quadro 2. Seção dois do questionário.

Seção	Qual o seu posicionamento na afirmação abaixo:	Grau de concordância						
2 – Assertivas sobre Exaustão Mental	- Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto esgotado, totalmente consumido pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu sinto como se estivesse com as baterias no final.	0	1	2	3	4	5	6
	- Sinto que estou trabalhando demais na minha função.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Elaborado pelo autor.

A terceira seção diz respeito a conteúdos abordados pelos níveis de despersonalização, contém 7 questões para que os alunos relatem seus níveis de frequência diante a afirmativa, de acordo com o quadro 3 abaixo.

Quadro 3. Seção três do questionário.

Seção	Qual o seu posicionamento na afirmação abaixo:	Grau de concordância						
3 – Assertivas sobre Despersonalização.	- Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
	- Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente desgastante para mim.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu sinto que trato alguns clientes como se eles fossem impessoais.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto exaurido depois de trabalhar com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
	- Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Elaborado pelo autor.

A última seção do questionário possui 8 questionamentos sobre o nível de realização pessoal com o trabalho. Os alunos informaram o grau de concordância de acordo com as perguntas do formulário conforme estruturado no quadro abaixo.

Quadro 4. Instrumento utilizado para coleta de dados.

Seção	Qual o seu posicionamento na afirmação abaixo:	Grau de concordância						
4 - Assertivas sobre Nível de Satisfação Pessoal com o trabalho.	- Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu me sinto muito animado.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena em meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu realmente me interesso pelo que acontece com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
	- No meu trabalho eu lido com meus problemas emocionais muito calmamente.	0	1	2	3	4	5	6
	- Eu posso facilmente entender como meus clientes se sentem sobre as coisas.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Elaborado pelo autor.

No dia 9 de agosto de 2023, a orientanda do projeto entrou em contato com uma psicóloga para discutir e analisar os detalhes relacionados ao questionário. A escolha da profissional deve-se a sua formação na área de Psicologia pela Universidade Católica de Pernambuco em 2008, com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia, desde 2008. Possui extensão em Psicologia Clínica de Orientação Psicanalítica pelo Centro de Pesquisa em Psicanálise, desde 2010, além da Formação em Terapia do Esquema em 2022.

O formulário foi enviado para ser analisado, em conjunto foram anexadas informações sobre o objetivo do tema e a população na qual o formulário abordaria. Após a devolutiva do e-mail, em 9 de agosto, a psicóloga comunicou a autorização do instrumento. Nesse processo, não foram identificados a necessidade de modificações significativas ou tratativas específicas a serem inseridas no instrumento, ela sugeriu sobre dados a serem complementados na pesquisa e confirmou que os questionamentos utilizados estão de acordo com o objetivo do projeto.

Vale ressaltar que o questionário foi retirado de uma pesquisa já validada, adaptada e traduzida pelo Doutor Alexandre Luis Gonzaga, doutorado em Letras – Linguística pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul desde 2018 e detém experiência e especializações acadêmicas desde 2004, sua pesquisa recebeu o Prêmio de Melhores Trabalhos Científicos - XVIII pela ENBRA no Conselho Federal de Administração em 2004, segundo currículo Lattes atualizado em 05/2022.

2.5. Análise de Dados

Considerando a validação do questionário e sua aplicabilidade, foi iniciado a coleta de dados. O questionário foi encaminhado para os alunos da graduação de Ciências Contábeis e afunilado para os estudantes que realizam algum tipo de atividade remunerada. De acordo com informações disponibilizadas pela Coordenação do curso de Ciências Contábeis, havia um total de 692 alunos com matrículas ativas no semestre letivo de 2023.1, dentre eles 147 estudantes concordaram em fazer parte da pesquisa.

Do total da população (n=147), foi considerado apenas os estudantes das opções “noite” e “tarde e noite” (n=129). Além disso, foi segregado as informações dos estagiários que estudam nesses turnos (n= 62) e demais cargos que possuem maiores cargas de trabalho (n=66), desconsiderando o cargo de jovem aprendiz do turno indicado (n=1), no total foram considerados 128 repostas para análise do questionário.

Com a finalização da coleta dos dados, em 01 de setembro de 2023, foi iniciado a análise das respostas. As informações foram organizadas em uma planilha de *Excel* visando o claro entendimento dos resultados. Em seguida, foi aderido uma comparação entre os dados obtidos no trabalho com a fundamentação teórica apresentada e outros projetos em que houve aplicação do questionário de *Burnout* nos estudantes universitários, permitindo que assim haja uma interpretação adequada dos dados obtidos.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica da pesquisa se baseia na utilização de estudos e conceitos de profissionais da área da saúde para abordar a Síndrome de *Burnout* e relacioná-la com o estudante e sua jornada como profissional da contabilidade. Nesse contexto, os trabalhos pioneiros de Maslach e demais autores desempenham um papel central na construção deste estudo.

3.1. *Burnout*: Conceitos, Causas e Sintomas

A denominação *Burnout* tem origem no idioma inglês e foi lapidada na década de 70. Usado pela primeira vez pelo psicólogo americano Herbert Freudenberger em 1974 em seu livro *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Freudenberger descreveu que sintomas como: sensação de cansaço físico, depressão, tédio, perturbação constante, inadaptabilidade, sobrecarga laboral e inflexibilidade fazem parte de um desgaste excessivo de energia e de recursos. (Freudenberger, 1974; França, 1987; Perlman & Hartman, 1982).

De acordo com Kristensen (2005), a Síndrome de *Burnout* teve seu primeiro experimento em profissionais que trabalhavam em indústrias. A pesquisa sobre essa síndrome começou a ganhar destaque por volta de 1974, quando pesquisadores começaram a investigar os sintomas do *Burnout* em outras áreas de serviço até então poucos analisadas. Entre elas, ocorreram estudos nos professores, profissionais da saúde, bombeiros e outros grupos que lidavam diretamente com pessoas.

O conceito de Síndrome de *Burnout* ainda está em evolução e discussão entre vários especialistas da área. Segundo Kristensen (2005), o *Burnout* é uma situação efetiva caracterizada pela sensação de perda de energia física, mental e cognitiva, que surge como uma reação ao estresse crônico. Situação que pode estar frequentemente associada ao profissionais que trabalham sobre alta pressão e com demandas emocionais intensas. São nesses contextos laborais que o *Burnout* pode se destacar com maior intensidade.

Conforme as palavras de Giliane Schmitz (2015), a Síndrome de *Burnout* foi considerada pelo Ministério da Saúde, a partir de 1999, como um transtorno mental e do comportamento relacionado ao ambiente de trabalho.

Seguindo essa linha de pensamento, a Síndrome de *Burnout* é entendida como um estado de exaustão física e mental resultante do envolvimento prolongado em situações

emocionalmente exigentes e estressantes, o esgotamento afeta negativamente a saúde física e mental dos indivíduos, bem como sua capacidade de desempenho no trabalho e na vida cotidiana (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

Christina Maslach é uma psicóloga social americana e professora emérita de psicologia na Universidade da Califórnia, Berkeley. Seu trabalho foi considerado pioneiro na compreensão dos sintomas de exaustão mental, atitudes pessimistas e afastamento pessoal, todos associados à situação laboral. Sua pesquisa teve um impacto significativo na área da saúde ocupacional e psicologia organizacional. Por meio de estudos minuciosos e utilizando parâmetros científicos, Maslach estruturou os aspectos mais consideráveis da Síndrome de *Burnout*. (Carlotto & Câmara, 2004).

Com base em Carlotto e Câmara (2004), uma das perspectivas mais aceita entre os pesquisadores e profissionais da área concentra-se nos estudos realizados por Maslach em colaboração com outros especialistas renomados (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach & Golberg, 1998).

Ampliando a visão sobre o conceito da Síndrome de *Burnout* – SB -, pode-se destacar que a SB é fundamentada em pesquisas de campo que enfatizam as influências dos sintomas, de acordo com diversas variáveis cabíveis aos serviços analisados de forma específica, desde que sejam proporcionadas pelo ambiente de trabalho. (Maslach & Jackson, 1981).

A pesquisa será conduzida de acordo com a literatura estabelecida por Maslach, considerada referência no estudo do *Burnout*, e seu trabalho em conjunto com outros especialistas da área. Nesse pressuposto, a Síndrome de *Burnout* é caracterizada por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. (Maslach & Jackson, 1981). Sintomas que ocorrem de forma frequente entre pessoas que possuem cargas de trabalho excessivas e múltiplas informações, como a contabilidade.

Dentre essa situação, analisa-se que a exaustão emocional é o sentimento de estar emocionalmente esgotado, sobrecarregado e drenado (Maslach & Leiter, 1997). Esse sentimento ocorre como resultado de uma exposição contínua a grandes níveis de estresse no ambiente laboral. Inicialmente, pode ser um sintoma de fácil evidência e percebido de maneira rápida pelo próprio indivíduo, pois manifesta-se através de elevadas ondas de cansaço, indisposição, falta de energia e dificuldade em lidar com as emoções relacionadas ao trabalho.

Ao longo do tempo, esses sintomas tendem a se proliferar para a vida cotidiana do profissional, afetando sua capacidade de executar tarefas simples e interferindo em outras

áreas de sua vida pessoal, no caso dos alunos acaba sendo mais difícil lidar com a vida acadêmica. Segundo a visão de Maslach e Leiter (1997), a aversão a atividades que antes eram prazerosas, pode ser um sinal evidente de que o profissional está sofrendo com a exaustão mental ocasionado pelo trabalho.

A despersonalização é outra dimensão significativa da Síndrome de *Burnout*, em que o profissional adota uma atitude negativa e cínica em relação às outras pessoas, tratando-as como objetos (Maslach & Leiter, 1997). Situação atrelada a sensibilidade humana, o profissional tende a ficar irritado com as atividades ao seu redor e pode passar essa situação para seus colegas de trabalho. O distanciamento, como aponta os autores, pode ser uma reação do profissional diante do estresse e das demandas do trabalho, que também há fortes tendências de levar essa solidão e rigidez em suas relações interpessoais no ambiente profissional.

A impaciência constante com colegas de trabalho e clientes são exemplos de comportamentos que podem surgir como resultado da despersonalização. Atitude pode afetar negativamente a dinâmica da equipe e propicia um ambiente de trabalho não favorável (Codo & Vasques-Menezes, 1999).

Nesse sentido, o sentimento de despersonalização pode ocorrer de forma hierárquica, afetando também os novos profissionais em ascensão no mercado contábil. Essa dimensão da Síndrome de *Burnout* não está restrita apenas aos cargos superiores e níveis mais elevados, também pode ser vivenciada pelos profissionais mais jovens que estão ingressando na carreira.

Maslach e Jackson (1981) enfatizam a baixa realização pessoal como uma das três dimensões do *Burnout*. Esse aspecto tem referência ao sentimento de incompetência, ineficácia e falta de satisfação com o trabalho. O profissional adquire uma sensação consistente de que suas atividades não tem significado, que seu trabalho não tem relevância e que não está alcançando suas aspirações profissionais.

Como terceiro sintoma, Maslach (1981) aborda que em detrimento dos níveis, moderados a altos, de esgotamento mental, cansaço e despersonalização é providente que o empregado apresente o sentimento de baixa realização profissional. Pois aparenta ser inconcebível obter validações e realizações em um ambiente que prejudica sua saúde.

Maslach e Jackson (1981) definiram *Burnout* como esgotamento emocional que desencadeia a desumanização do ser e o possível fracasso. Seguindo as composições das autoras, o método foi analisado por volta dos anos 80 em uma população de um hospital. (Maslach e Jackson, 1981).

3.2. *Burnout*: Entendimento do Inventário de Maslach

O MBI (*Maslach Burnout Inventory*) é um método utilizado internacionalmente para medir o nível de *Burnout*. O MBI está pautado em diversas versões internacionais distintas, sendo elas desenvolvidas em diferentes profissões. Essa observação condiz com o estudo utilizado por Maslach para identificar os níveis de exaustão mental das enfermeiras no setor da saúde utilizando os tópicos intrínsecos de sua pesquisa. (Cesaltino, 2011, p.27).

No entanto, 90% das pesquisas realizadas sobre *Burnout*, a escala de *Maslach Burnout Inventory* tem sido utilizada para estudos de forma empírica mundialmente (Cesaltino, 2011). Deste modo, o projeto terá a utilização do questionário voltado para a investigação pelo método do MBI, adaptado, traduzido e validado para utilização no território brasileiro.

Referente a sua validação e tradução o MBI foi implementado em diversos países (Barnet, 1999). No Brasil, alguns especialistas trouxeram o MBI para a realidade transcultural do país. Cesaltino, em 2011, implementou o CBI – SS – *Copenhagen Burnout Inventory: Student Survey* – para os estudantes universitários brasileiros pela Universidade de Coimbra.

Schuster validou o MBI – GS – *Maslach Burnout Inventory: General Survey* – nos profissionais de saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul em 2013/2014. Também, Alexandre Gonzaga, em 2003, fomentou sua pesquisa utilizando o Inventário de Maslach em uma população de funcionários de uma instituição financeira no país.

3.3. *Burnout*: Estudo com foco em estudantes universitários

Segundo Benevides-Pereira (2002), pesquisas relatam que os jovens de até 30 anos de idade vem tido tendências crescentes a apresentaram indícios da Síndrome de *Burnout*. O autor prega que esses resultados podem estar ligados com a falta de experiência dos jovens proporcionando uma hesitação entre o ambiente acadêmico e de trabalho.

Borges e Carlotto (2004) realizaram um trabalho de pesquisa, com estudantes do curso técnico de enfermagem, na Universidade Luterana do Brasil - RS. A população apresentou o total de 255 estudantes, sendo 66,4% da população total apresentada. Os

resultados apurados mostraram que, no caso da exaustão emocional, se mostrou associada positivamente aos desafios de conciliar o trabalho com a vida acadêmica, família, estudos e lazer. Os autores informam que os acadêmicos não relataram médias altas na escala de Likert para níveis de despersonalização e eficácia profissional.

Mattos *et al.* (2020), formalizaram um projeto feito com o estudantes de bacharelado de administração no Instituto Federal do Rio Grande do Norte. Os resultados da pesquisa mostraram que boa parte dos estudantes apresentaram intensidades intermediárias em suas assertivas sobre exaustão mental e sentimento de descrença, porém apresentaram intensidade elevada para eficácia estudantil. Nesse caso a pesquisa fomenta que os alunos apresentaram níveis médios de exaustão mental e despersonalização e um nível alto de eficácia dos estudos.

A pesquisa realizada por Tarnowski e Carlotto (2007) analisou o nível de Burnout dos discentes do curso de psicologia de uma universidade particular de Porto Alegre. Com a participação de 66 estudantes da IES segregados por grupos com a finalidade de analisar os dados de acordo com o semestre dos estudantes. Os resultados divulgados informaram que os alunos no final do curso apresentam fatores estressantes maiores do que no início da graduação, o sintoma de descrença apresentou baixa nível de sentimentos rotineiros diferente da eficácia profissional, que mostrou ser positiva para os estudantes.

As pesquisas utilizaram o modelo quantitativo e partiram do pressuposto do MBI referente a teoria de Maslach. Apesar de não haver existência de um padrão para identificação exata de *Burnout*, deve-se ser analisado as variáveis e população como um todo por um profissional (Bonafé, Maroco, Campos, 2014).

3.4. Desafios do estudante no mercado de trabalho

Tanto na vida acadêmica como na vida profissional os estudantes estão constantemente passando por diversos tipos de pressão. No trabalho é preciso atender expectativas, saber lidar com críticas e melhorar suas habilidades com o andar do mercado. (Sarriera; Câmara; Berlim, 2000).

As demandas exigidas pela área contábil requer um elevado nível de dedicação do profissional. Em detrimentos das atividades exercidas pelo profissional a Resolução CFC nº. 560, de 28 de outubro de 1983, em seu capítulo I, artigo 3º informa os tipos de procedimentos que o contador pode realizar em seu exercício de profissão, alguns deles o alunos de contabilidade tem o contato ao ingressar no mercado de trabalho.

Quadro 5. Futuras atribuições dos estudantes quanto as atividades profissionais.

Resolução CFC nº 560	
1 avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal;	9. escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processos;
11. abertura e encerramento de escritas contábeis;	30. conciliações de contas;
13. controle de formalização, guarda manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial;	14. elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupo de contas, de forma analítica ou sintética
19. análise de custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções como a produção, administração, distribuição, transporte, comercialização, exportação, publicidade, e outras, bem como a análise com vistas à racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações.	31. organização dos processos de prestação de contas das entidades e órgãos da administração pública federal, estadual, municipal, dos territórios federais e do Distrito Federal, das autarquias, sociedade de economia mista, empresas públicas e fundações de direito público, a serem julgadas pelos Tribunais, Conselhos de Contas ou órgãos similares

Fonte: Adaptado do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) nº. 560 (1983).

Segundo Frey (2002), o estágio é uma oportunidade de divulgação e criação de novos espaços de trabalho para os novos profissionais. De acordo com o Quadro 1, nota-se uma quantidade considerável de atribuições que o aluno pode deparar-se em seu cotidiano. Nas fases iniciais da carreira o discente como assistente, estagiário, trainee e cargos com afinidade, o aluno pode auxiliar os superiores no desenvolvimento dessas atividades.

Sancovschi, Fernandes e Santos (2009) realizaram uma pesquisa sobre a relação do estágio e a vida acadêmica dos estudantes do curso de contabilidade em uma universidade pública. A pesquisa resultou que quando os alunos se empenham mais no estágio há uma aumento significativo na sobrecarga do trabalho, levando a obter maiores quadros estressores e diminuindo sua dedicação a vida acadêmica.

Rebelatto e Herbes (2020) em sua pesquisa, descreveram que os estudantes de contabilidade apresentaram variações em detrimento ao sentimentos em relação a jornada de trabalho e estudos acadêmicos. Nos alunos do 3º e 4º bimestre ocorreu uma variação entre 51% e 55% dos alunos em sentir estar cansado ao extremo, também apresentaram uma susceptibilidade intermediária em apresentar irritabilidade sem causa aparente.

As autoras também abordam que os discente de contabilidade relataram uma

resistência cada vez menor com o passar dos períodos. No 1º bimestre a resistência a fatores estressantes se deu em uma margem de 56% da população, no 2º bimestre houve uma queda de -10% sobre esse percentual, no 3º bimestre foi informado que 38% dos alunos estão mais sensíveis e no último bimestre 31% dos estudantes informaram uma resistência mais baixa diante a carga exaustiva de trabalho.

Uma pesquisa sobre o assunto também foi realizada com 75 estudantes do curso de ciências contábeis feita pela estudante Willayne Santos (2022) na Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Cerca de 34,67% dos alunos indicaram que o ambiente de trabalho pode ocasionar sentimentos de estresse no ambiente acadêmico, e também relaciona que os fatores internos e externos podem proporcionar a abrangência dessa sensação nos estudantes trabalhadores.

A pesquisa realizada na UFPE também apresenta que 40% dos alunos responderam sentir que a quantidade de trabalho tem deixados os estudantes com maior cansaço além de refletir de forma negativa no cotidiano do trabalho e dos afazeres acadêmicos (Santos, 2022).

3.5. *Burnout*: Estudantes que trabalham na área contábil

Rebelatto e Herber (2020) realizaram um estudo com os alunos do curso de ciências contábeis na Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O projeto de conclusão do curso contou com 138 respostas dos discentes, a tendência de maior impacto de *Burnout* nos alunos ocorre no 1º e 2º bimestre do ano, onde as obrigações contábeis exigem mais dos profissionais e há forte presença dos fatores externos como vida social e dupla jornada.

Peleias et al. (2017) estruturaram uma pesquisa com estudantes de contabilidade de uma IES Privadas de São Paulo, o instrumento de pesquisa foi uma adaptação brasileira do questionário da Maslach. Utilizaram uma amostra composta por 419 alunos, dito isso 46,3% relataram sentir variações de Exaustão Emocional, 11,2% alteração na Descrença e 31,3% alteração na Eficácia Profissional.

Dessa forma, detectar *Burnout* nos discente de ciências contábeis é plausível para observar possíveis surgimentos dos sintomas da Síndrome. A pesquisa abordada por Peleias et al. (2017) relata a importância de haver medidas institucionais preventivas para os discentes que apresentem sintomas, visto que 46,3% da população afirmou ter sentido exaustão emocional referente a dimensão da Síndrome de *Burnout*

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1. Perfil dos Trabalhadores Estudantes

A seção a seguir tem como objetivo informar sobre o perfil do corpo discente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco que concordaram em fazer parte da pesquisa.

O primeiro questionamento considerado na análise dos dados foi sobre identificação de gênero da população estudada.

Tabela 1. Gênero da População

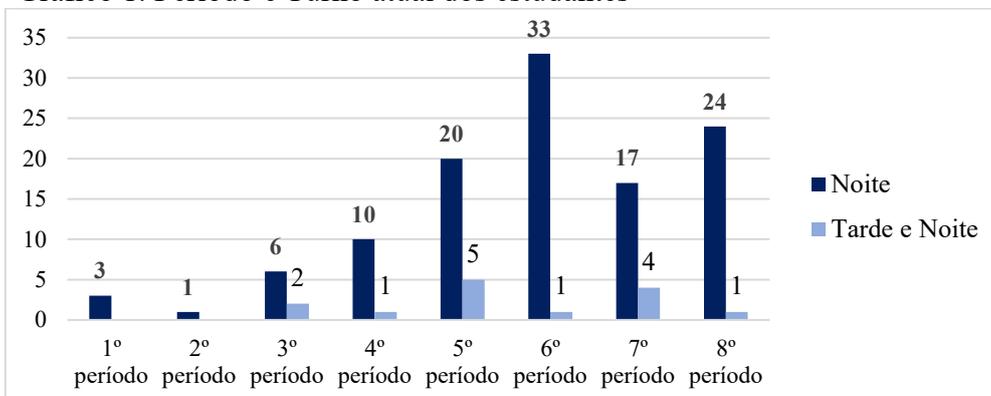
Gênero	Frequência	Média
Feminino	67	52,34%
Masculino	60	46,88%
Outro	1	0,78%
Total	128	100%

Fonte: dados da pesquisa

Questionou-se aos estudantes qual gênero que se identificam, as respostas mostraram que 46,88% dos alunos participantes são do gênero masculino, enquanto feminino ocupam cerca de 52,34% e 0,78% responderam a opção “outro”, na tabela acima é possível verificar os valores sobre o total da população estudada.

Referente ao turno e ao período, os estudantes responderam as seguintes informações.

Gráfico 1. Período e Turno atual dos estudantes



Fonte: Dados da pesquisa

Como observado no Gráfico 1, a frequência mais alta se deu nos alunos que estão matriculados no 6º período e 8º período que cursam disciplinas no turno da noite, cerca de 28,95% (n=33) e 21,05% (n=24) dos dados da base. No turno da tarde e noite os períodos predominantes se voltaram no 5º período com 35,71% (n=5), 7º período com 28,57% (n=4). Tarnowski e Carlotto (2007) respaldam o fato de que os alunos nos período próximos ao final da graduação tendem a ter sentimentos mais aflorados devido ao acúmulo de tarefas.

Com relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho os estudantes responderam as informações de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2. Tempo de Experiência

Tempo de Experiência	Frequência	Média
Menos de 6 meses	24	18,75%
Até 1 ano	31	24,22%
Entre 1 a 2 anos	48	37,50%
Entre 2 a 4 anos	17	13,28%
Mais de 4 anos	8	6,25%
Total	128	100%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados dispostos acima, em média 37,50% dos estudantes responderam possuir a faixa de um a dois anos de experiência no mercado de trabalho. Observa-se também que o tempo “Menos de 6 meses” respondido por 18,75% e “Até 1 ano” representado por 24,22% também foram números expressivos de frequência entre os alunos.

Em relação ao cargo de trabalho destacados pelos alunos, a Tabela 3 anuncia os resultados da coleta de informações do questionário.

Tabela 3. Cargo no mercado de trabalho atual

Cargo	Frequência	Média
Estagiário	62	48,44%
Trainee	2	1,56%
Assistente	33	25,78%
Analista	9	7,03%
Outro	22	17,19%
Total	128	100%

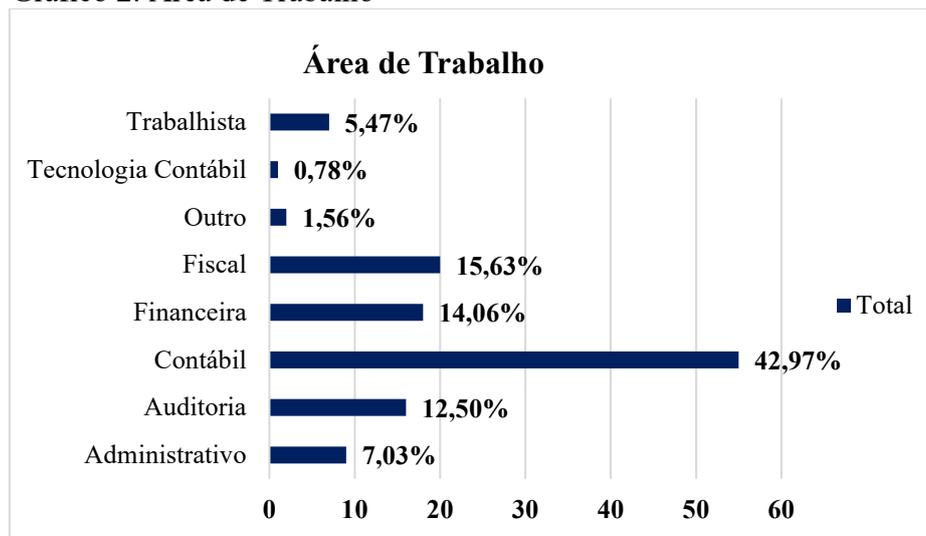
Fonte: Dados da pesquisa

Com base nas respostas do formulário, é possível analisar que os estudantes estão

em seu maior montante ocupando cargos de Estágios, cerca de 48,44% dos estudantes estão realizando atividade remunerada como estagiários. Também observa-se que 25,78% dos discentes já ocupam cargos de Assistente em empresas, 17,19% responderam se tratar de outros cargos, 7,03% representam cargos de analista.

Em detrimento das áreas nas quais os alunos trabalham, os índices respondidos estão informados no Gráfico 2.

Gráfico 2. Área de Trabalho



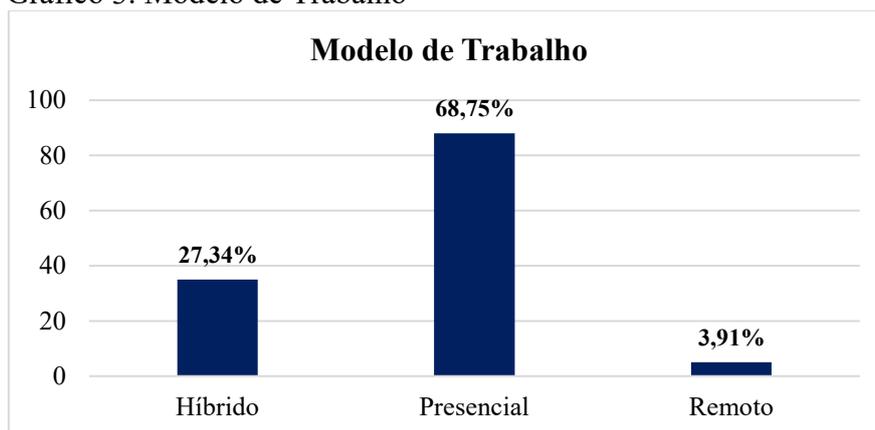
Fonte: Dados da pesquisa

O resultado relata que a maior população se concentra no setor Contábil com 42,97% das respostas. Além disso, observa-se que a área Fiscal compreende 15,63% dos participantes, enquanto o segmento Financeiro representa cerca de 14,06% das respostas.

No contexto da pesquisa, a Auditoria também emerge como um campo relevante, abrangendo cerca de 12,50% dos estudantes. A parte Trabalhista, com 5,47% das respostas, demonstra uma presença menos expressiva, mas ainda assim interessante, entre os estudantes. Os resultados evidenciam que os estudantes estão atuando em várias áreas da profissão contábil.

Foi realizada uma análise dos alunos em relação a seu modelo de trabalho atual, onde foram classificados como trabalhando de forma Presencial, Remota ou em um modelo Híbrido, conforme apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 3. Modelo de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Segundo os dados informados, 68,75% dos alunos realizam suas atividades laborais em formato presencial, 27,34% responderam que trabalham no formato híbrido e 3,91% operam de forma apenas remota.

Ainda na primeira seção, foi questionado sobre a realização de horas extras em seu trabalho e se possuem período aquisitivos de férias ou compensações de horas extras realizadas, analisadas abaixo na Tabela 4.

Tabela 4. Horas Extras, Férias e Compensação.

Horas Extras	Não tira férias		Férias		Férias + Compensação		Total	
	Freq.	Média	Freq.	Média	Freq.	Média	Freq.	Média
Sim, frequentemente	9	28,13%	8	19,05%	17	31,48%	34	26,56%
Sim, mas com pouca frequência	8	25,00%	11	26,19%	24	44,44%	43	33,59%
Não realizo	15	46,88%	23	54,76%	13	24,07%	51	39,84%
Total	32	100%	42	100%	54	100%	128	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Os estudantes que participaram do questionário responderam a respeito das horas extras e férias. De acordo com os dados da pesquisa, 46,88% informaram não realizar horas extras de trabalho e também não tirar férias. Já os 54,76% responderam que tiram férias mas não realizam horas extras, uma margem interessante também foi analisada nos alunos que informaram realizar horas extras com pouca frequências e conseguem tirar férias e compensar o tempo a mais de trabalho, cerca de 44,44% da população.

Com o final da seção, pode-se resumir que: houve uma maior participação das mulheres na pesquisa (52,34%) do que dos homens (46,88%) e outros (0,78%). Quanto

ao turno em que os alunos estão matriculados no período de 2023.1, cerca de 89,06% estão no turno da noite, enquanto o período da tarde e noite (10,94%) representam uma margem inferior ao turno noturno. Referente ao período, houve predominância de respostas entre os alunos do 8º período (19,53%), também do 6º período (26,56%) e do 5º período (19,53%).

Adicionalmente, a maioria dos alunos possuem experiência no mercado de trabalho no tempo entre 1 a 2 anos (37,50%) e até 1 ano (24,22%). Informou-se também que boa parte dos alunos são estagiários (48,44%) e cargos acima (51,56%), de acordo com o Gráfico 2, e que as áreas do mercado em que os estudantes trabalham com maior frequência se deu na contábil (42,97%), na fiscal (15,63%) e na financeira (14,06%). Salientou-se que 68,75% dos alunos trabalha de forma presencial. Além disso, de acordo com as horas extras, 39,84% responderam não realizar horas extras, e 44,44% informou que tiram férias e horas extras quando cabível.

4.2. Exaustão Mental

Na segunda seção do questionário tem-se o objetivo de detectar as impressões dos entrevistados sobre os questionamentos a cerca do primeiro sintoma abordado por Maslach, esgotamento e cansaço mental diante das exigências e obrigações das demandas laborais do mercado de trabalho contábil.

Dessa forma, as tabelas abaixo evidenciam as respostas dos alunos de Ciências Contábeis da UFPE sobre frequência de sensações de acordo suas experiências de trabalho. A pesquisa irá tomar como base alguns dados de acordo com o questionário aplicado por Gonzaga (2003) e outros literários abordados no referencial teórico do projeto. As repostas foram segregadas de acordo com as colunas influenciadas pelos grau de concordância da escala de Likert. Os dados informados retratam as médias de cada nível de concordância de acordo com as colunas de 0 a 6.

Tabela 5. Exaustão Mental dos Trabalhadores Estudantes Estagiários

Exaustão Mental	Estagiário						
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho.	3,23%	11,29%	6,45%	29,03%	9,68%	25,81%	14,52%
Eu me sinto esgotado, totalmente consumido pelo meu trabalho.	20,97%	17,74%	16,13%	17,74%	4,84%	16,13%	6,45%
Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho.	32,26%	24,19%	4,84%	12,90%	9,68%	11,29%	4,84%
Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.	4,84%	17,74%	1,61%	33,87%	4,84%	19,35%	17,74%
Eu sinto como se estivesse com as baterias no final.	14,52%	16,13%	1,61%	27,42%	3,23%	25,81%	11,29%
Sinto que estou trabalhando demais na minha função.	30,65%	25,81%	3,23%	12,90%	4,84%	12,90%	9,68%
Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	45,16%	20,97%	8,06%	9,68%	4,84%	6,45%	4,84%

Fonte: Dados da pesquisa

As respostas obtidas pelos estagiários demonstram que, os níveis de exaustão mental não são vivenciados de forma frequente. Quando questionou-se sobre “Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho”, 29,03% afirmaram sentir algumas vezes por mês e 25,81% algumas vezes por semana. Entretanto, quando questionado sobre “Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho” é visto que 32,26% responderam nunca ter sentido isso no ambiente em que trabalham.

Tabela 6. Exaustão Mental dos Trabalhadores Estudantes pelos demais cargos no mercado de trabalho

Trainee, Assistente, Analista e Outros							
Exaustão Mental	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todo os dias
	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho.	1,52%	4,55%	3,03%	16,67%	4,55%	36,36%	33,33%
Eu me sinto esgotado, totalmente consumido pelo meu trabalho.	4,55%	13,64%	0,00%	19,70%	6,06%	34,85%	21,21%
Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho.	13,64%	12,12%	1,52%	22,73%	4,55%	28,79%	16,67%
Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.	4,55%	10,61%	4,55%	15,15%	9,09%	34,85%	21,21%
Eu sinto como se estivesse com as baterias no final.	4,55%	10,61%	4,55%	15,15%	9,09%	34,85%	21,21%
Sinto que estou trabalhando demais na minha função.	6,06%	13,64%	1,52%	22,73%	9,09%	22,73%	24,24%
Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	25,76%	12,12%	6,06%	22,73%	6,06%	16,67%	10,61%

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que, ao examinar a tabela 5, a afirmativa “Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho” representa, de acordo com a percepção dos alunos participantes do estudo, 36,36% ao sentir algumas vezes por semana e 33,33% em ser todos os dias. Além disso, a sentença “Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho” mostra que os alunos relataram este tipo de exaustão, sendo 34,85% classificado em “algumas vezes por semana” e 21,21% em “todos os dias”.

Logo, a amostra avaliada apresenta opiniões divergentes entre estagiários e demais cargos analisados. Quanto à percepção da exaustão mental, os estagiários apresentaram níveis menores de cansaço mental, em contrapartida os analistas, trainees, assistentes e outros sentem com maior frequência os sintomas de esgotamento, além de que esse grupo pode ser o mais susceptível a ter problemas de rendimento acadêmico pelo estresse das responsabilidades de cargos mais exigentes. Peleias *et al.* (2017) cita que a cobrança por eficiência, produtividade e competitividade no ambiente laboral e acadêmico geram fatores de risco a saúde mental.

Um ponto interessante do estudo, quanto: “Eu me sinto frustrado com meu

trabalho”, verificou-se que as opiniões convergem para 45,16% como nunca apresentado o sentimento de frustração no estagiário e 25,76% para os demais, com isso, diante do cansaço e da fadiga, as expectativas que alunos em posições de maiores demandas correm o risco de terem mais sintomas de exaustão mental. Logo, segundo a visão de Maslach e Leiter (1997) como não foi apresentada aversão as atividades, não há um sinal evidente, que os alunos apresentem exaustão mental, ocasionado pelo dia a dia no trabalho, podendo ser apresentado apenas pelos 4,84% que afirmaram apresentar este sentimento todos os dias no estágios e 10,61% em posições acima.

4.3. Despersonalização

A presente seção tem como foco a investigação dos sentimentos de Despersonalização de acordo com as experiências dos trabalhadores estudantes. As Tabelas abaixo apresentam uma análise detalhada das respostas coletadas, sendo representada pela média de frequência das ultimas colunas da escala utilizada.

Tabela 7. Despersonalização dos Trabalhadores Estudantes Estagiários

Estagiário							
Despersonalização	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todo dia
	0	1	2	3	4	5	6
Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa.	79,03%	8,06%	0,00%	4,84%	0,00%	6,45%	1,61%
Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas.	66,13%	12,90%	4,84%	11,29%	0,00%	3,23%	1,61%
Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente desgastante para mim.	41,94%	9,68%	16,13%	14,52%	6,45%	6,45%	4,84%
Eu sinto que trato alguns clientes como se eles fossem impessoais.	77,42%	9,68%	3,23%	4,84%	1,61%	3,23%	0,00%
Eu me sinto exaurido depois de trabalhar com meus clientes.	53,23%	12,90%	8,06%	14,52%	1,61%	6,45%	3,23%
Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	46,77%	11,29%	11,29%	9,68%	3,23%	12,90%	4,84%
Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	33,33%	22,22%	0,00%	22,22%	11,11%	5,56%	5,56%

Fonte: Dados da pesquisa

Para os estagiários, quando questionados sobre os níveis de despersonalização obteve-se que, 79,03% apresentam nunca sentir que tenham se tornado insensíveis desde que entraram no trabalho. Conclui-se que, com baixas frequências nas respostas, os estagiários não evidenciaram ter sentimentos elevados de despersonalização.

Tabela 8. Despersonalização dos Trabalhadores Estudantes pelos demais cargos no mercado de trabalho

Trainee, Assistente, Analista e Outros							
Despersonalização	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todo os dias
	0	1	2	3	4	5	6
Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa.	45,45%	12,12%	6,06%	12,12%	3,03%	13,64%	7,58%
Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas.	39,39%	21,21%	6,06%	15,15%	4,55%	9,09%	4,55%
Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente desgastante para mim.	19,70%	9,09%	16,67%	13,64%	7,58%	22,73%	10,61%
Eu sinto que trato alguns clientes como se eles fossem impessoais.	51,52%	13,64%	6,06%	15,15%	3,03%	6,06%	4,55%
Eu me sinto exaurido depois de trabalhar com meus clientes.	21,21%	19,70%	10,61%	10,61%	12,12%	18,18%	7,58%
Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	21,21%	22,73%	7,58%	10,61%	6,06%	22,73%	9,09%
Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	27,78%	16,67%	5,56%	22,22%	16,67%	5,56%	5,56%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com as informações apresentadas na tabela acima, observa-se que as respostas com maiores frequências representam como “nunca” identificaram tais sentimentos. Quanto a afirmativa: “Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa”, foi a resposta que apresentou frequência significativa, 45,45%. Logo, é uma situação atrelada a sensibilidade humana que poderá não gerar irritabilidade com as atividades e colegas de trabalho no dia a dia, diante dos resultados encontrados.

Em complemento a análise apresentada, os dados indicam que, os alunos em sua maioria, não relatam sentimentos abrangentes de despersonalização. Porém, observa-se que os estagiários apresentaram médias mais elevadas de negação do que o segundo grupo, resumindo que por mais que ambos apresentem as mesmas métricas os níveis ainda sim caminham em linhas diferentes.

As afirmações apresentadas seguem em direções opostas ao estudo de Mattos et al. (2020), uma vez que em sua pesquisa, o sintoma de Despersonalização é apontado como o que envolve maior quantidade de informações entre os alunos no contexto do Burnout. Por outro lado, Peleias et al. (2017), em sua pesquisa, relatam baixos níveis de descrença e negação envolta dos alunos sobre o trabalho.

4.4. Realização Pessoal

A última seção do questionário destinado aos trabalhadores estudantes de Ciências Contábeis da UFPE engloba o sentimento de Realização Pessoal da população com seus atuais trabalhos e experiências no mercado. As tabelas a seguir abordam os dados encontrados de acordo com o frequência das últimas colunas de Likert.

Tabela 9. Realização Pessoal dos Trabalhadores Estudantes Estagiários

Realização Pessoal	Estagiário						
	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
	0	1	2	3	4	5	6
Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	9,68%	8,06%	8,06%	24,19%	6,45%	19,35%	24,19%
Eu me sinto muito animado.	1,61%	6,45%	3,23%	33,87%	14,52%	35,48%	4,84%
Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena em meu trabalho.	3,23%	3,23%	6,45%	27,42%	11,29%	29,03%	19,35%
Eu realmente me interesso pelo que acontece com meus clientes.	9,68%	3,23%	3,23%	25,81%	3,23%	27,42%	27,42%
Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.	1,61%	1,61%	0,00%	9,68%	4,84%	27,42%	54,84%
Eu posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus clientes.	8,06%	8,06%	8,06%	19,35%	4,84%	22,58%	29,03%
No meu trabalho eu lido com meus problemas emocionais muito calmamente.	6,45%	4,84%	8,06%	20,97%	3,23%	17,74%	38,71%
Eu posso facilmente entender como meus clientes se sentem sobre as coisas.	4,84%	4,84%	3,23%	32,26%	8,06%	14,52%	32,26%

Fonte: Dados da pesquisa

No primeiro grupo, observa-se que, 35,48% responderam sentir-se animados com o trabalho algumas vezes por semana. Referente ao relacionamento com o cliente, quando questionados em “ Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.” 54,84% responderam que conseguem atender a esse requisito todos os dias. Os resultados apontam que os estagiários aparentam ter níveis significativos de realização pessoal com o trabalho, principalmente pelo fato de ser o primeiro emprego e pôr em prática os ensinamentos acadêmicos.

Tabela 10. Realização Pessoal dos Trabalhadores Estudantes pelos demais cargos no mercado de trabalho

Trainee, Assistente, Analista e Outros							
Realização Pessoal	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
	0	1	2	3	4	5	6
Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	9,09%	9,09%	6,06%	13,64%	15,15%	24,24%	22,73%
Eu me sinto muito animado.	4,55%	9,09%	9,09%	31,82%	10,61%	27,27%	7,58%
Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena em meu trabalho.	4,55%	7,58%	4,55%	30,30%	10,61%	22,73%	19,70%
Eu realmente me interessou pelo que acontece com meus clientes.	7,58%	7,58%	6,06%	16,67%	7,58%	30,30%	24,24%
Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.	0,00%	3,03%	3,03%	9,09%	10,61%	21,21%	53,03%
Eu posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus clientes.	4,55%	9,09%	7,58%	12,12%	12,12%	33,33%	21,21%
No meu trabalho eu lido com meus problemas emocionais muito calmamente.	13,64%	3,03%	4,55%	16,67%	9,09%	21,21%	31,82%
Eu posso facilmente entender como meus clientes se sentem sobre as coisas.	1,52%	1,52%	4,55%	25,76%	7,58%	36,36%	22,73%

Fonte: Dados da pesquisa

No segundo grupo, há também presença de resultados significativos para os questionamentos relacionados à percepção dos participantes em relação a realização pessoal. No caso, a afirmativa “Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes” apresenta uma alta frequência na escala de Likert, sendo 53,03% para “todos os dias”.

Quando comparados os dois grupos, analise-se que os níveis de ambos referente a realização pessoal são altos e com pouca variação de distinção entre as métricas, propondo que os profissionais estão satisfeitos com o trabalho que exercem. Logo, observa-se que há uma realização pessoal, com sentimento de eficácia e satisfação com o trabalho, pontos destacados pelo estudo de Maslach e Jackson (1981).

Diante dos dados e fatores avaliados quanto a realização pessoal, percebe-se que os alunos apresentaram realização em relação ao trabalho atual. Sendo consistente ao estudo de Gonzaga (2003), uma vez que as assertivas mostraram variâncias positivas de acordo com a respostas dos funcionários, refletindo que os trabalhadores estavam bastante

animados com seu trabalho e/ou se sentiam-se realizados profissionalmente.

Resumindo, os resultados encontrados aprofundam algumas pesquisas realizadas anteriormente, como os alunos de contabilidade da UFPE realizada por Santos (2022), onde apontam que o estresse ocupacional pode ocasionar prejuízos a vida acadêmica do aluno. Outro estudo, o de Herber e Rebelatto (2020) analisaram que os sintomas de cansaço físico e mental são mais pertinentes nos estudantes de contabilidade, além de Peleias et al (2017) que validaram os três sintomas de Burnout nos alunos e constataram o sentimento de exaustão em 46,3% da população com níveis altos e de maior importância para análises.

Além disso, o presente estudo fez-se mostrar que os trabalhadores estudantes com cargos mais elevados, com níveis de exaustão mental, podem estar enfrentando algum tipo de dificuldade em sua jornada acadêmica e, possivelmente, experimentando impactos em sua vida social, sendo um ponto que merece mais aprofundamento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, de acordo com a análise dos dados, houve uma predominância de respostas de mulheres (52,34%) em relações aos homens (46,88%). A maioria dos participantes estudam no turno da noite (89,06%), visto que realizam atividades laborais durante o dia e estudam no período noturno, além disso, houveram mais respostas dos estudantes do oitavo (19,53%) e sexto período (26,56%).

A maioria da população da pesquisa atua em áreas contábeis (42,97%), mesmo havendo outras áreas ainda sim conseguem responder a pesquisa com propriedade visto o alto contato com a área contábil. Grande parte dos alunos relataram trabalhar de forma presencial (68,75%) e informaram tirar férias ou compensação quando realizam horas extras em seu trabalho, mesmo quem em pouca frequência (44,44%).

Em relação ao primeiro sintoma abordado por Maslach e Jackson (1981), a Exaustão Mental dos trabalhadores estudantes do curso de Ciências Contábeis da UFPE se mostrou relevante em algumas assertivas dos questionários. Quando questionados sobre a frequência em se sentir consumido no final de um dia de trabalho, os dados mostraram os estagiários com 14,52% apresentaram níveis inferiores comparados aos demais cargos no mercado de trabalho com 33,33% como sentimento diário.

A terceira seção do trabalho abordou o próximo sintoma de *Burnout*, a Despersonalização. De acordo com a coleta de dados, os estudantes informaram que os sentimentos de despersonalização não os afetam no trabalho. Quando questionados sobre o sentimento de insensibilidade com o próximo após entrar no trabalho houve uma negação de 79,03% do primeiro grupo e 45,45% com o segundo grupos, mostrando que ambos não possuem esse sentimento mas ainda há níveis diferentes entre os mesmos.

A última seção da pesquisa respalda o contexto da Realização Pessoal no ambiente profissional. De acordo com a Maslach e Jackson (1981), a baixa realização profissional é um sintoma importante para a fomentação da Síndrome de *Burnout*. Dito isso, os estudantes apresentaram resultados otimistas sobre o sentimento de realização profissional, quando questionados sobre a tratativa de maneira eficaz com os clientes notou-se um positivismo de 54,84% para os estagiários de forma cotidiana e 53,03% para os analistas, assistente e superiores.

Diantes dos resultados encontrados, percebe-se que os trabalhadores estudantes da UFPE da amostra analisada, não apresentam em sua maioria indícios de elevados níveis de sintomas da Síndrome de *Burnout*, uma vez que 14,52% (estagiários) e 33,33%

(demais cargos) estão se sentindo consumidos no final de um dia de trabalho (exaustão mental), bem como não apresentam insensibilidade com as pessoas no ambiente de trabalho, 79,03% e 45,45% (despersonalização) e estes se sentem animados e realizados em relação ao trabalho desenvolvidos com as pessoas envolvidas nas empresas, 53,03% e 54,84% (realização pessoal).

No que diz respeito aos fatores que têm afetado a adesão dos estudantes de contabilidade à pesquisa, destaca-se que o formato de divulgação digital do questionário, realizado por meio de grupos, e-mails e outros meio digitais, embora aparentem ser acessíveis e práticos que, tem sido menos atrativo para a participação dos alunos do que pelo formato presencial. Entende-se que foi um fator limitante, logo é importante refletir sobre o desenvolvimento de estratégias mais assertivas nas próximas pesquisas em campo com os discentes.

Como sugestão para pesquisas futuras, é proposto um caminho que envolva esse estudo com outros profissionais da área contábil como auditores, contadores mais experientes e professores da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) como também destacar as questões de gênero e diferenças entre saúde mental do homem e mulher no ambiente contábil. Com o objetivo principal de ter maior ampliação da temática e da compreensão sobre a Síndrome de *Burnout*, que se mostra muito presente na área contábil. Além disso, seria relevante procurar melhorias para a redução das médias de cansaço mental, estresse e despersonalização relacionados ao trabalho dos estudantes. Buscando a finalidade amenizar possíveis cenários de *Burnout* que podem se alastra no futuro como também de preservar a saúde mental e física de uma nova geração de profissionais contábeis, capacitando-os a enfrentar os desafios da profissão de forma mais sustentável e equilibrada.

6. REFERÊNCIAS

BARNETT, Rosalind C.; BRENNAN, Robert T.; GAREIS, Karen C. **A closer look at the measurement of burnout 1**. Journal of Applied Biobehavioral Research, v. 4, n. 2, p. 65-78, 1999.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. org. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BONAFÉ, F. S.; MAROCO, J.; CAMPOS, J. A. D. B. **Predictors of burnout syndrome in dentistry students**. Psychology, Community & Health, v. 3, n.3, p. 120-130, nov. 2014.

BORGES, A. M. B.; CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout e fatores de estresse em estudantes de um curso técnico de enfermagem**. 2004.

BRASIL. **Resolução CFC nº. 560, de 28 de outubro de 1983 - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE**. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946.

CARDOSO, L. C.; SOUZA, M. A.; ALMEIDA, L. B. **Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, 2006.

CARLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G. **Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares**. Psicologia em Estudo, 9(3), 499-505.

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. **"O questionário na pesquisa científica."** Administração on line 1.1 (2000): 25.

CODO, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). **O que ?Burnout?** In W. Codo (Org.). Educação: carinho e trabalho. (pp. 237-255). Rio de Janeiro: Vozes.

DE MATTOS, Carlos André Corrêa et al. **A síndrome de Burnout entre estudantes universitários: uma investigação multivariada no bacharelado em administração de uma instituição federal de ensino superior na região norte do Brasil**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, p. 141-163, 2020.

FASANELA, Nicoli. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença**

ocupacional. Jornal da PUC-SP, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 30 de junho de 2023.

FONTE, Cesaltino M. S. **Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)**. 2011. Dissertação de Mestrado. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde), Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

FORTIN M. F. (2000). **O Processo de investigação: da concepção à realização**. 2ª ed. Loures: Lusociência, ISBN: 9789728383107.

FORTIN M. F. (2003). **O Processo de investigação: da concepção à realização**. 3ª ed. Loures: Lusociência. ISBN: 972838310X.

FREUDENBERGER, H.J. **The staff burn-out**. Journal of Social Issues, Malden, v. 30, p. 159-165, 1974.

PERLMAN B.; HARTMAN, E. A. **Burnout: summary and future research**. Human Relation, v. 35, n. 4, p. 283-302, apr. 1982. França, H. H. (1987). A síndrome de "Burnout". Revista Brasileira de Medicina, 44, 197-199."

FREY, M. R., & FREY, I. A. (2002). **A contribuição do estágio supervisionado na formação do bacharel em Ciências Contábeis**. Contabilidade Vista & Revista, 13(1), 93-104.

GONZAGA, Alexandre Luís. **A validação do Maslach Burnout inventory em língua portuguesa: um estudo exploratório**. 2003. 103 f. Dissertação (Mestrado em Administração de empresa) - FECAP, São Paulo.

HERBER, Eliane Tavares; REBELATTO, Francieli Dalla Costa. **ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT EM ACADÊMICOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação do Curso de Ciências Contábeis) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade introdutória**. 2010.

KRISTENSEN, Tage S.; BORRITZ, Marianne; VILLADSEN, Ebb; CHRISTENSEN,

Karl B. **The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of Burnout.** *Work and Stress*, v. 19, n. 3, p. 192-207, 2005.

LINN, Aline Cristiane de Moura; TRETER, Jaciara. **Saúde Emocional do Profissional Contábil: Mitos ou Verdades?**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação do Curso de Ciências Contábeis) - Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ.

MASLACH, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). **Maslach Burnout Inventory: Third edition.** In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach burnout inventory manual.** 3. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist's Press, 1996.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. **Job burnout.** *Annual Review of Psychology*, v. 52, 2001.

MASLACH, Christina; GOLDBERG, Julie. **Prevention of burnout: New perspectives.** *Applied and preventive psychology*, v. 7, n. 1, p. 63-74, 1998.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout.** *Journal of organizational behavior*, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, Christina; SANTEE, Richard T.; WADE, Cheryl. **Individuation, gender role, and dissent: Personality mediators of situational forces.** *Journal of personality and social psychology*, v. 53, n. 6, p. 1088, 1987.

MODESTO, M. A. **Estudante-trabalhador ou trabalhador-estudante? Nuances da relação entre educação e trabalho na UFS.** In: COLÓQUIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE, 7., 2012. São Cristóvão. Anais [...] São Cristóvão, 2012.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Validação da escala de estresse no trabalho.** *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 9, p. 45-52, 2004.

PELEIAS, Ivam Ricardo et al. **A síndrome de Burnout em estudantes de ciências contábeis de IES Privadas: pesquisa na cidade de São Paulo.** *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, v. 11, n. 1, p. 30-51, 2017.

SANCOVSCHI, M; FERNANDES, L. de J. D.; SANTOS, A. da S. **Custos Pessoais do Empenho Imoderado de Alunos de Cursos de Graduação em Contabilidade nos Estágios: A Relação entre Empenho dos Alunos, Sobrecarga de Trabalho, Estresse no Trabalho e Aspectos Significativos da Vida Acadêmica.** Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 4, n. 1, 2010.

SANTOS, Willayne Oliveira. **Estresse ocupacional na rotina de trabalho dos estudantes de ciências contábeis da UFPE.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação do Curso de Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Pernambuco - UFPE.

SARRIERA, Jorge Castellá; CÂMARA, Sheila Gonçalves; BERLIM, Cynthia Schwarcz. **Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um Programa de Inserção Ocupacional para Jovens Desempregados.** Psicol. Reflex. Crit., Porto Alegre, v. 13, n. 1, 2000.

SILVA, W. **A importância da Contabilidade gerencial.** Monografias Brasil escola, 2020. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-importancia-contabilidade-gerencial-como-ferramenta-no-processo-tomada-decisao.htm>>.

SCHMITZ, Giliane Aparecida. **Síndrome de Burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental.** 2015. 59 f. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

TARNOWSKI, M.; CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout em estudantes de Psicologia.** Trends in Psychology, Ribeirão Preto, v.15, n.2, p.173-180, 2007. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v15n2/04.pdf>>. Acesso em: 12 julho de 2023.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

Objetivo: informar sobre o perfil do corpo discente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco que concordaram em fazer parte da pesquisa.

Pesquisador: Maria Antônia Bernardo de Souza Silva

Orientadora: Profa. Dra. Christianne Calado Vieira de Melo Lopes

SEÇÃO 1 – Identificação do perfil do trabalhador estudante.

Objetivo: identificar as informações da população pesquisada.

1. Qual gênero você se identifica?*

 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não dizer
 - Outro

2. Qual período do curso de Ciências Contábeis você está atualmente?*

 - 1º período
 - 2º período
 - 3º período
 - 4º período
 - 5º período
 - 6º período
 - 7º período
 - 8º período

3. Qual turno você está matriculado?*

 - Tarde
 - Noite
 - Tarde e Noite

4. Quanto tempo de experiência você possui no mercado de trabalho contábil?*

- Menos de 6 meses
 - Até 1 ano
 - Entre 1 a 2 anos
 - Entre 2 a 4 anos
 - Mais de 4 anos
5. Qual fase da carreira se encontra no momento?*
- Jovem aprendiz
 - Estagiário
 - Trainee
 - Assistente
 - Analista
 - Outro
6. Qual seu modelo atual de trabalho?*
- Presencial
 - Remoto
 - Híbrido
7. Qual área você trabalha?*
- Auditoria
 - Contábil
 - Fiscal
 - Trabalhista
 - Financeira
 - Outro
8. Você realiza horas extras em seu trabalho?*
- Sim, frequentemente
 - Sim, mas com pouca frequência
 - Não realizo
9. Você tira férias ou tem compensação de horas extras?*
- Sim, tiro férias.

- Sim, tiro férias e compensação (quando cabível).
- Não, não tiro férias.

SEÇÃO 2 – Exaustão Mental

Objetivo: objetivo de detectar as impressões dos entrevistados sobre o primeiro sintoma abordado por Maslach, esgotamento e cansaço mental diante das exigências e obrigações das demandas laborais do mercado de trabalho.

10. Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

11. Eu me sinto esgotado, totalmente consumido pelo meu trabalho.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

12. Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho. *

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana

- Todos os dias
13. Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
14. Eu sinto como se estivesse com as baterias no final.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
15. Sinto que estou trabalhando demais na minha função.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
16. Eu me sinto frustrado com meu trabalho.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano

- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

SEÇÃO 3 – Despersonalização

Objetivo: O objetivo desta seção é investigar dos sentimentos de Despersonalização de acordo com as experiências dos trabalhadores estudantes.

17. Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

18. Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

19. Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente desgastante para mim.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano

- Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
20. Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
21. Eu sinto que trato alguns clientes como se eles fossem impessoais. *
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
22. Eu me sinto exaurido depois de trabalhar com meus clientes.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias

23. Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente. *

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

SEÇÃO 4 – Realização Pessoal

Objetivo: O objetivo desta seção é medir o nível de sentimento de Realização Pessoal da população com seus atuais trabalhos e experiências no mercado.

24. Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

25. Eu me sinto muito animado.*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

26. Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena em meu trabalho.*

- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
27. Eu realmente me interesso pelo que acontece com meus clientes.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
28. Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
29. Eu posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus clientes.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana

- Todos os dias
30. No meu trabalho eu lido com meus problemas emocionais muito calmamente.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias
31. Eu posso facilmente entender como meus clientes se sentem sobre as coisas.*
- Nunca
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por mês
 - Uma vez por semana
 - Algumas vezes por semana
 - Todos os dias

Quadro 6. Instrumento utilizado para coleta de dados

Qual o posicionamento nas afirmações:	Grau de Concordância						
Eu me sinto consumido ao final de um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto esgotado, totalmente consumido pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto emocionalmente drenado pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto fadigado quando eu levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu sinto como se estivesse com as baterias no final.	0	1	2	3	4	5	6
Sinto que estou trabalhando demais na minha função.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu tenho me tornado insensível com as pessoas desde que eu entrei nesta empresa.	0	1	2	3	4	5	6
Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente desgastante para mim.	0	1	2	3	4	5	6
Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	0	1	2	3	4	5	6
Eu sinto que trato alguns clientes como se eles fossem impessoais.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto exaurido depois de trabalhar com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu me sinto muito animado.	0	1	2	3	4	5	6
Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena em meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Eu realmente me interesso pelo que acontece com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
Eu trato de maneira eficaz os problemas do meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
Eu posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus clientes.	0	1	2	3	4	5	6
No meu trabalho eu lido com meus problemas emocionais muito calmamente.	0	1	2	3	4	5	6
Eu posso facilmente entender como meus clientes se sentem sobre as coisas.	0	1	2	3	4	5	6