

## A SINDROME DE BURNOUT E OS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

**Alexandre Lemos Medeiros**

*Universidade Autônoma de Assunção-PY  
E-mail: alexmedeiros0409@gmail.com*

**Ana Isabel Moraes de Matos**

*Faculdade da Amazônia  
E-mail: aninhamoraes91@gmail.com*

**Carla Amelia dos Santos Ferreira**

*Faculdade da Amazônia  
E-mail: carlaferreiraxx@gmail.com*

**Fábio Andrade da Silva**

*Universidade da Amazônia  
E-mail: fabio\_andrade\_silva@hotmail.com*

**Cemyra Diniz Nascimento**

*Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
E-mail: cemyra@hotmail.com*

### RESUMO

A síndrome de Burnout, ou esgotamento profissional decorre de estresse prolongado no trabalho e isso faz parte da realidade de muitos profissionais da área de contábeis. Como problema da pesquisa tem-se: de que forma a síndrome de Burnout afeta o profissional de contabilidade? Por ser uma síndrome que se desenvolve de maneira diferente, dependendo muito do ambiente de trabalho, do clima organizacional, bem como das realizações pessoais e projetos que o indivíduo busca, assim como nas suas atividades como profissionais. A presente pesquisa visa beneficiar os indivíduos que não conhecem a síndrome, os que conhecem, mas não levam em consideração os sintomas, que não procuram ajuda, bem como conscientizar e proporcionar uma clareza maior sobre o referido tema. Como autores pesquisados teve-se ALVES, 2011. CAMPOS, 2008. COSTA, 2012. GONÇALES, 2017, 2006. A pesquisa é de natureza explicativa, utilizando o método indutivo e de caráter quantitativa, tendo como universo da pesquisa os profissionais de contabilidade, delimita-se como amostra as atividades dos profissionais de contabilidade. Por meio da pesquisa realizada, pode-se perceber que os profissionais não tem o devido conhecimento sobre essa doença devido os sintomas serem parecido com o de outras doenças como depressão e estresse. Cabe destacar que com os dados obtidos na pesquisa constatou-se que os profissionais da contabilidade estão satisfeitos com as atividades que exercem, mais que o fato de trazerem para si o problema dos outros ou a afinidade em transformar as pessoas parte de sua família pode a vir a desencadear a síndrome. Na identificação das características e sintomas que demonstram exaustão eles não são suficientes para diagnosticar uma síndrome desta natureza.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout. Contabilidade. Profissionais de contabilidade

## 1. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout ou a Síndrome do esgotamento profissional (SEP) foi um termo usado primeiramente em 1974 por Freudenberger, psicanalista americano, ao publicar um artigo no periódico *Journal of Social Issues* com. Concluiu ser um processo de desgaste de humor e/ou desmotivação, que ocorria de forma gradual e geralmente durava em torno de um ano, sendo acompanhado de sintomas físicos e psíquicos que denotavam um particular estado de estar “exausto”.

Podemos dizer que a síndrome de Burnout é uma mudança que se inicia no organismo gradualmente e em fases (que dependem de cada indivíduo, podendo ser mais lento ou mais rápido), e vai aos poucos se agravando podendo provocar no indivíduo sensações que para muitos podem ser consideradas normais e, na realidade, não são como: a intensificação do cansaço falta de energia, esgotamento profissional extremo, pensamentos negativos, sofrimentos por antecipação, entre outros.

Os profissionais da contabilidade não estão distantes dessa realidade, pelo fato de lidarem diretamente com seus clientes e, conseqüentemente, com seus problemas. O interesse em manter a excelência nos serviços oferecidos a esses clientes levam muitos profissionais a exercerem exigências e cobranças pessoais exacerbadas.

A contabilidade, com mudanças frequentes e atualizações em leis, normas, CPCs, entre outras configura um cenário que afeta também o perfil do contador dentro das empresas, podendo o mesmo assumir outros cargos e posturas, não sendo mais encarado como somente um “gerador de guias”, mas passando, em muitos casos, a desempenhar o papel de *controller*, gerente ou auxiliar direto no processo de tomada de decisão.

Assim, a profissão passou a exigir habilidades de comunicação, trabalho em equipe e outros conhecimentos, já que a contabilidade deverá ser complementada por outras ciências como administração, economia, direito, psicologia, entre tantas outras que podem fazer parte dos processos de gestão. Tal diversidade exige que o profissional contábil apresente uma característica multifuncional, onde o mesmo tenha a capacidade e a autoestima para alcançar os resultados esperados na entidade em que atua.

O estudo presente faz referência aos profissionais de contabilidade, considerando os inúmeros profissionais que sofrem da síndrome, em especial os dos escritórios de contabilidade, onde, dentro de uma empresa, o contador é um "comunicador" em potencial, por estar em sintonia com diversas áreas, como por exemplo: produção, vendas, finanças etc.

A pergunta a ser respondida no presente trabalho foi: De que forma a síndrome de Burnout afeta as atividades do profissional da contabilidade?

Como objetivo geral foi analisar a relação da síndrome de Burnout com as atividades dos profissionais de contabilidade, buscando identificar os fatores que influenciam na síndrome de Burnout na vida destes profissionais.

E como objetivos específicos se propõe a: I. Explicitar conceitos e principais sintomas da Síndrome de Burnout; II. Identificar os fatores que influenciam no desenvolvimento da síndrome de Burnout e que estão presentes em seus dias; III. Analisar a relação da síndrome com as atividades destes profissionais.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Síndrome de Burnout – conceitos

Com relação à sensação de Burnout, ela é de esgotamento físico e mental. Maslach e Jackson (1981) Apud Santini (2004) entendem a Síndrome de Burnout como um conceito

multidimensional envolvendo três componentes, que são a Exaustão Emocional, a Despersonalização, e a Diminuição da realização pessoal no trabalho.

Segundo Benevides-Pereira (2002) apud Campos (2008, p.52), “Bur-nout é um termo (e um problema) bastante antigo. Bur-nout, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”.

Freudenberger (1974) apud Campos (2008, p. 52) descreveu o Burnout como “um incêndio interno” resultante da tensão produzida pela vida moderna, afetando negativamente a relação subjetiva com o trabalho.

Ainda a esse respeito, para Benevides-Pereira (2002) apud Santini (2004, p 191) “o termo ‘Burnout’ é mantido por não haver uma palavra em português que sintetize adequadamente o conceito desta síndrome”.

Sobre a síndrome, Seligmann-Silva (1995), apud Santini (2004 p.187) relata que “a SEP designa um conjunto de respostas a situações estressantes próprias do trabalho, cuja especificidade reside na necessidade de interação e cuidado com outras pessoas no exercício das atividades profissionais”, enquanto que, para Oliver et AL. (1996), apud Santini (2004) “é um tipo de estresse laboral crônico e cotidiano que aparece com frequência em profissionais que mantêm relação constante e direta com outras pessoas”.

A Revista Brasileira de Psicologia (2017) relata que:

A Síndrome Burnout encontra-se em diversos países, com taxas que só aumentam ao longo dos anos. Outras pesquisas foram realizadas em termos mundial chegando-se a conclusão de que dentre as concepções da Síndrome, a mais utilizada é a concepção sociopsicológica. Como publicado pela Organização Mundial da Saúde (1998) e Chemiss (1980) “as características individuais mais às do ambiente e às do trabalho colaboram para desencadear os fatores que levam a síndrome como a exaustão emocional, o distanciamento afetivo ou despersonalização e a baixa realização profissional (GONZALES & GONZALES, 2017 p. 51 em Revista Brasileira de Psicologia)

Para Harrisson (1999), apud Alves, Pereira e Yaegashi (2011 p. 1), “o *Burnout* é o resultado do estresse crônico que é típico do ambiente de trabalho, principalmente quando neste estão presentes situações de excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento”.

De acordo com Codo e Vaquez-Menezes(1999),apud Santini (2004, p.186), a SEP (Síndrome do Esgotamento Profissional) “é uma expressão que designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia”, ou seja quando o trabalhador perde o sentido pela sua rotina de trabalho, com seu próprio trabalho, onde qualquer esforço não parece ser válido.

Os estudos de Faber (1984) apud Santini (2004, p.186), afirmam que “esse fenômeno é o resultado do estresse excessivo, último passo na progressão dos propósitos fracassados de manejar e diminuir uma variedade de situações negativas do trabalho”.

Pode-se dizer que o trabalho tem uma carga intensa sobre o indivíduo, provocando graus de motivação e/ou satisfação diferenciada, principalmente quanto a sua forma de se desenvolver e/ou desempenhar a função. Dependendo da forma como deve ser desempenhado seu trabalho o indivíduo pode receber cargas sobre si que podem ser negativas e/ou positiva, tudo vai depender de como o mesmo está recebendo a demanda de seu serviço. Deve haver nesse momento a maior preocupação com a saúde do trabalhador, onde está relacionada com a produtividade da empresa. Toda atenção é válida no que se refere em como a síndrome se manifesta e se desenvolve no profissional.

## 2.2 Principais sintomas da síndrome de Burnout

A síndrome é um processo individual que se desenvolve com o passar do tempo. Como afirma Santini (2004), “não surge de maneira súbita, emergindo de forma paulatina, cumulativa, com progresso em severidade. Sua evolução pode levar anos e até mesmo, décadas” (Rudow apud Carlotto, 2001) apud Santini, (2004, p 193. Grifo do autor) Benevides-Pereira (2002) apud Costa, Ferreira e Rego (2012, p. 6), fez um estudo direcionado em quadro características que seriam facilitadoras ou desencadeadoras do Burnout, são elas: características pessoais, organizacionais, do trabalho e sociais.

**Tabela 1: Facilitadores e desencadeadores do Burnout**

FACILITADORES E/OU DESENCADEADORES DO BURNOUT	
<p><b>Características Pessoais</b></p> <p>Idade</p> <p>Sexo</p> <p>Nível educacional</p> <p>Filhos</p> <p>Personalidade</p> <p>✓ Hardess, a personalidade resistente ao estresse</p> <p>✓ Lócus de Controle</p> <p>✓ Padrão de personalidade</p> <p>Tipo A</p> <p>✓ Variáveis do ‘self’</p> <p>✓ Estratégias de</p> <p>Enfrentamento</p> <p>✓ Neuroticismo</p> <p>✓ Tipo Emocional</p> <p>✓ Otimismo x Pessimismo</p> <p>✓ Perfeccionismo</p> <p>Sentido de Coerência</p> <p>Motivação, Idealismo</p> <p><b>Características Organizacionais</b></p> <p>Ambiente Físico</p> <p>Mudanças Organizacionais</p> <p>Normas Institucionais</p> <p>Clima, Burocracia, Comunicação</p> <p>Autonomia, Recompensas e Segurança</p>	<p><b>Características do Trabalho</b></p> <p>Tipo de Ocupação</p> <p>Tempo de Profissão</p> <p>Tempo na Instituição</p> <p>Trabalhos por Turnos</p> <p>Sobrecarga</p> <p>Relacionamento entre colegas de trabalho</p> <p>Relação Profissional-Cliente</p> <p>Tipo de Cliente</p> <p>Conflito de Papel</p> <p>Ambiguidade de papel</p> <p>Suporte Organizacional</p> <p>Satisfação, Controle</p> <p>Responsabilidade</p> <p>Pressão</p> <p>Possibilidade de progresso</p> <p>Percepção de Inequidade</p> <p>Conflito com Valores Pessoais</p> <p>Falta de Feedback</p> <p><b>Características Sociais</b></p> <p>Suporte Social</p> <p>Suporte familiar</p> <p>Cultura</p> <p>Prestígio</p>

Fonte: Benevides-Pereira (2002) apud Costa, Ferreira e Rego (2012, p. 6)

Pode-se perceber que para desencadear a síndrome existe um conjunto de fatores, que se relacionando desenvolve o Burnout. O indivíduo deve agir sempre buscando apoio das pessoas ao seu redor, para melhorar sua capacidade pessoal e emocional, junto à organização sempre obter medidas que possam prevenir qualquer sentimento que possa desencadear e/ou deixar mais acessível ao desenvolvimento da síndrome.

Burnout é uma síndrome que tem alertado tanto o meio científico quanto o organizacional, pois traz consigo efeitos que tem cunho negativo, assim afirmam Costa, Ferreira e Rego (2012, p.7), e interferem no âmbito profissional (comportamento negligente, lentidão, cinismo), no individual (físico, mental, social) e organizacional (rotatividade, absenteísmos, conflito com os colegas de trabalho e baixa qualidade nos serviços).

**Tabela 2: Sintomatologia do Burnout**

<b>SINTOMATOLOGIA DO BURNOUT</b>	
<p><b>Físicos</b></p> <p>Fadiga constante e progressiva Distúrbios do sono Dores musculares Cefaléia, enxaquecas Perturbações gastrointestinais Imunodeficiência Transtornos cardiovasculares Distúrbios do sistema respiratório Disfunções sexuais Alterações menstruais nas mulheres</p> <p><b>Psíquicos</b></p> <p>Falta de atenção, de concentração Alteração de memória Lentificação do pensamento Sentimento de alienação Sentimento de solidão Impaciência Sentimento de insuficiência Baixa autoestima Labilidade emocional Dificuldade de aceitação Astenia, desânimo, depressão Desconfiança, paranoia</p>	<p><b>Comportamentais</b></p> <p>Negligencia ou excesso de escrúpulos Irritabilidade Incremento de agressividade Incapacidade para relaxar Dificuldade na aceitação de mudanças Perda de iniciativa Aumento do consumo de substancias Comportamento de alto risco Suicídio</p> <p><b>Defensivos</b></p> <p>Tendência de isolamento Sentimento de onipotência Perda do interesse pelo trabalho Absentéismo Ironia, cinismo</p>

**Fonte:** Benevides-Pereira (2002) apud Costa, Ferreira e Rego (2012, p.7)

Diante de todos os efeitos da síndrome ela deve e pode ser prevenida. O entendimento sobre a síndrome, causas, consequências e formas de prevenção são os primeiros recursos a serem tomados, facilitando o profissional a entender se caso precisar tem como ser ajudado e deve procurar ajuda caso necessite antes que se torne algo mais grave.

Segundo González (1995) apud Costa, Ferreira e Rego (2012, p.8), “a informação é crucial na medida em que muitas pessoas, por vezes, sem conhecimento, culpam-se pela situação em que se encontram o que incrementa o problema, deixando em curso um processo que tende a agravar-se cada vez mais”.

A falta de conhecimento é um dos principais vilões, faz o profissional achar que pode ser um stress normal, uma doença qualquer, um esgotamento físico do dia a dia, e quando procura conhecer a causa pode ser tarde demais e já está em um alto nível de agravamento da doença.

### **2.3 Relação da síndrome com as rotinas diárias de trabalho**

O trabalho forma o cidadão e caracteriza o indivíduo, ou seja, é sua profissão. Para Jacques (1996), apud Gonçalves e Gonçalves (2017, p 50) “os diferentes espaços de trabalho oferecidos constituem-se em oportunidades diferenciadas para aquisição de atributos qualificativos da identidade de trabalhador”. Pode-se afirmar que na maioria das vezes o profissional encontra-se satisfeito com o seu ambiente de trabalho, considerando assim motivador, gratificante e realizado, mais também existem aqueles profissionais que não estão satisfeitos, muito menos realizados com seu trabalho, que tem por objetivo trocar, deixar de lado ou até mesmo chegar ao ponto de ir trabalhar sem fazer esforço para dar retorno à entidade.

Segundo a Revista Brasileira de Psicologia por Gonçalves e Gonçalves (2017),

No Brasil, o trabalho é considerado a principal fonte de estresse, sendo apontado por 58% da população como ação estressante, superando o índice de problemas sociais, que é apontado por 42% como estressante (Silva, 2006). Tais índices não diferenciam áreas ou funções, levando em conta os trabalhadores em geral. Para Benevides-Pereira (2002), os enfermeiros são, ao lado dos professores, os profissionais mais suscetíveis ao estresse. De um modo geral, a Síndrome de Burnout apresenta as seguintes características: sintomas emocionais, sendo que se realizam avaliações negativas do desempenho profissional, esgotamento, sentimento de fracasso, de impotência e baixa autoestima. Esses transtornos podem acarretar ainda em manifestações físicas ou transtornos psicossomáticos, envolvendo fadiga crônica, dores de cabeça, insônia, úlceras digestivas, hipertensão arterial, taquicardia, arritmias, perda de peso, dores musculares, alergias e lapsos de memória.

A falta de controle da função exercida, de conhecimento, ou a pressão do dia a dia podem ajudar no desenvolvimento dos sintomas da síndrome.

Pelo fato da SEP ter sintomas que vão se desenvolvendo no dia a dia e com o tempo vai se agravando conforme já falando anteriormente facilmente os sintomas são confundidos com o stress normal do dia a dia. De acordo com Gonçalves e Gonçalves (2017 p 61), “outros profissionais apresentam indicação para Burnout, além de profissionais da saúde, os profissionais de educação são os que mais se destacam”. Os profissionais da contabilidade também estão inclusos nesses meios por ter uma relação direta de contador-cliente, onde “provavelmente são fatores limitantes para que desenvolvam tal síndrome culminando com altos índices entre esses profissionais” (GONÇALES e GONÇALES 2017 p 61).

Na tabela 3 pode-se analisar uma comparação de sinais e sintomas entre Estresse, Depressão e Burnout, e assim entender quais sentimentos se enquadram no cotidiano do profissional e a frequência para assim diferenciar o Estresse da Depressão, a Depressão do Burnout.

**Tabela 3: Comparação de sinais e sintomas entre estresse, depressão e Burnout.**

Principais Sinais e Sintomas	Estresse	Depressão	Burnout
Agressividade (Humor Irritado)	X		X
Alheamento a realidade			X
Angustia moderada		X	X
Apatia (indiferente a tudo e a todos)		X	X
Absenteísmo (físico ou participativo)			X
Auto-reprovação		X	
Baixa auto-estima		X	X
Incapacidade de tomar decisões		X	X
Baixa concentração com prejuízo das funções mnemônicas	X	X	X
Boca seca	X		X
Cansaço crônico/fadiga	X	X	X
Crise respiratória ou de asma	X		X
Crises de ansiedade	X		X
Desesperança		X	X

Fonte: Gonçalves & Gonçalves (2017 p 61)

Vale ressaltar que independentemente do nível de escolaridade do profissional o mesmo pode ser surpreendido com sintomas da síndrome, sendo que quanto maior a responsabilidade, a cobrança, maior será a possibilidade de desenvolver o Burnout.

## 2.4 Contexto histórico dos profissionais de contabilidade

Conforme afirma Ludícibus (2009, p.15), “a noção intuitiva de conta e, portanto, de contabilidade seja, talvez, tão antiga quanto à origem do *Homo sapiens*”. “Há 4.000 anos a.C alguns teóricos fazem remontar os primeiros sinais objetivos da existência de contas” (IUDÍCIBUS, MARION e FARIA 2009. p.4), A

Segundo Ludícibus (2009 p.15; 16) “a contabilidade teve evolução relativamente lenta até o aparecimento da moeda. Na época da troca pura e simples de mercadorias, os negociantes anotavam as obrigações, os direitos e os bens perante terceiros”. Tratava-se de um controle sem avaliação monetária. Entende-se que a origem da contabilidade está relacionada a necessidade do registro do comércio.

Conforme citam os autores Ludícibus, Marion e Faria 2009:

Talvez na época de Jô, já se introduzisse o período Mnemonico da contabilidade por meio de cuneiforme, ou seja, símbolos gravados em barro ou placa de argila, dando-se os primeiros passos para os registros. As próprias placas de argila serviam como relatórios. Outras evoluções foram observadas, principalmente nas escritas em paio descoberto pelos egípcios. (IUDÍCIBUS, MARION e FARIA 2009 p. 8)

Pode-se perceber a evolução do homem quanto a sua comunicação e forma de registros, onde, antes mesmo de saber ler ou escrever criou métodos para a comunicação, assim contribuiu para a evolução dos registros contábil.

No período medieval, diversas inovações na contabilidade foram introduzidas por governos locais e pela igreja. Mas é somente na Itália que surge o termo *Contabilitá*.

Passando por cima da Antiguidade, porque a Contabilidade teve seu florescer, como disciplina adulta e completa, nas cidades italianas de Veneza, Genova, Florença, Pisa e outras. Estas cidades e outras da Europa fervilhavam de atividade mercantil, econômica e cultural, mormente a partir do século XIII até o início do século XVII. Representaram o que de mais avançado poderia existir, na época, em termos de empreendimentos comerciais e industriais incipientes. Foi nesse período, obviamente, que Pacioli escreveu seu famoso *Tractatus de computi scripturis*, provavelmente o primeiro a dar uma exposição completa e com muitos detalhes, ainda hoje atual, da Contabilidade. IUDÍCIBUS, 2006, p. 16;17)

Após diversos anos de evolução, define-se assim o conceito de contabilidade segundo RIBEIRO, (2013, p.10): “é uma ciência que possibilita, por meio de suas técnicas, o controle permanente do Patrimônio das empresas” a contabilidade se destaca como a ciência que registra, controla e estuda as movimentações que provocam alterações no patrimônio das entidades e, assim, passa a ser utilizada no auxílio das tomadas de decisão, onde sua aplicação é ampla, de acordo com Ribeiro, (2013, p.11), “abrange todas as entidades econômico-administrativas, até mesmo as pessoas de direito público, como a união, os Estados, os Municípios, as Autarquias etc.”.

Pode-se assim, acompanhar algumas mudanças aqui no Brasil no decorrer dos anos pelos decretos, resoluções e normas, alguns exemplos abaixo:

No ano 1931, o Decreto Federal nº 20158, que Organiza o ensino comercial, regulamenta a profissão de contador e dá outras providências. Assim é criado o curso de contabilidade, onde eram formados dois tipos de profissionais: os guarda-livros, que realizavam o curso em dois anos e os perito-contadores, que realizavam o curso em três anos. Criação, em 15 de dezembro de 1976, da Lei nº 6404, que dispõe sobre as Sociedades por Ações.

Criação da Resolução CFC nº 1.328/11, que dispõe sobre a Estrutura das Normas Brasileiras de Contabilidade, a contabilidade atual está em processo de transformação e adaptação às novas exigências dos usuários da informação contábil, atualizando-se nas mudanças demandadas.

## 2.5 Rotinas Contábeis e doenças ocupacionais

Sabe-se que a profissão de contador já foi conhecida como guarda-livros, vem ganhando mais importância, uma vez que esse profissional vem sendo muito requisitado para prover informações gerenciais e estratégicas que podem fazer a diferença nas empresas. O mercado exige que esse profissional esteja atento para as atualizações que são constantes, que invista em sua qualificação profissional, se comprometa para obter melhores resultados, que tenha o conhecimento da teoria e normas antes de aplicá-las na prática que tenha domínio da informática, que não seja apenas um digitador de informações, que seja ético zelando pela sua imagem.

Existem várias doenças ocupacionais como exemplo pode-se listar as mais comuns em algumas profissões e ambientes de trabalho, conforme descrição em tabela.

**Tabela 4: Doenças ocupacionais: doenças e causas**

DOENÇAS	CAUSAS
Surdez ou perda parcial da audição	Que é provocado por ambientes de trabalho muito barulhentos;
Transtornos mentais	Que podem ser ocasionados pela pressão do ambiente de trabalho; causando: depressão, estresse, ataques de ansiedade ou síndrome do pânico. Que podem ser causadas por isolamento, pressão psicológica, ritmo agressivo de trabalho, dificuldades ou desentendimentos no ambiente de trabalho ou carga horária excessiva.
Asma Ocupacional	Ocorre por inalação de partículas, comuns em trabalhadores da construção civil ou que lidam com couro, algodão, madeira ou sílica. Começa com tosse crônica, falta de ar e chiado no peito e pode ter desdobramentos fatais, como paradas respiratórias e câncer de pulmão.
Siderose	Causada pelo acúmulo de partículas microscópicas de ferro nos bronquíolos, está entre as doenças ocupacionais que atacam trabalhadores de minas de ferro. Um dos seus sintomas mais comuns é a falta de ar constante.
Dermatose ocupacional	Comum entre mecânicos e na indústria como um todo, a dermatose ocupacional é causada pelo contato constante com graxa ou óleo mecânico. Causa reações alérgicas crônicas, criando placas na pele.
Silicose	Que é um problema de saúde que acomete o sistema respiratório, devido a algum tipo de produto que pode acometer os pulmões;
Bissinose	Comum na indústria algodoeira e têxtil, é causada pelo acúmulo de poeira das fibras de algodão, linho ou cânhamo nos pulmões.
Antracose	Lesão pulmonar causada pelo acúmulo de partículas de carvão nos pulmões, infelizmente bem comum em mineiros, trabalhadores de grandes centros urbanos, trabalhadores que lidam com carvão ou que residam/trabalhem em áreas muito poluídas. Pode levar a disfunções pulmonares graves, como fibrose pulmonar, por exemplo.
Lesão por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)	Que é a lesão por esforço repetitivo, que é causado pela repetição por muitas horas de um tipo de movimento.

**Fonte:** Adaptado de DuPont: Falando de proteção, principais doenças ocupacionais.

Para melhor entender as rotinas contábeis e assim identificar as possíveis doenças trabalhistas que avançam no dia a dia dos profissionais contadores, compreender as rotinas de um escritório de contabilidade é fundamental. O CRC-RS – Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul identificou no Manual de Orientação e de procedimentos para organizações contábeis (2003, p.7; 8, **grifo do autor**), seguintes serviços executados em cada departamento.

Identificamos a seguir os assuntos tratados e os serviços executados em cada departamento:

**Departamento de Pessoal:** Admissões, rescisões, folhas de pagamentos, cálculo e apuração de encargos trabalhistas, obrigações mensais e anuais como CAGED, GPS, GFIP, DIRF, RAIS, Informe de Rendimentos e demais assuntos previdenciários e trabalhistas.

**Departamento Fiscal:** Notas Fiscais (Entrada/Saída/Serviços), apuração de impostos (federais, estaduais e municipais), registro e apuração de livros e demais obrigações mensais e anuais do ICMS, IPI e ISSQN, GIS, GIA MENSAL, GIA MODELO B-ANUAL, SINTEGRA e demais tributos e obrigações; baixas perante o ICMS, Prefeitura, INSS, Receita Federal; solicitação de Negativas.

**Departamento Contábil:** Demonstrações e documentos contábeis, livros Diário/Razão/Balancetes/Declaração de Imposto de Renda Pessoa Jurídica, DCTF, Lalur e demais relatórios contábeis.

**Legalizações:** Constituições, Alterações Contratuais, Extinção de Empresas.

Cada função bem dividida dentro de um escritório de contabilidade o empregado tem uma responsabilidade que deve ser cumprido em cada prazo interposto pelo responsável para que não venha a ocasionar problemas futuros para os que dependem de seus serviços.

O contador, conforme afirmam Iudícibus, Marion e Faria (2009 p. 24) “é o profissional que exerce as funções contábeis, com formação superior de ensino Contábil (Bacharel em Ciências Contábeis)”, e os mesmos autores definem a função do contador de “produzir e/ou gerenciar informações aos usuários da Contabilidade para a tomada de decisões” destacando os mesmos autores sobre a distorção da função dos contadores nas pequenas empresas onde “estava voltada quase que exclusivamente para satisfazer às exigências do fisco” (p. 23).

Segundo Iudícibus, Marion e Faria, (2009 p. 27) para assim colaborar para que se tenha uma visão geral da profissão contábil. Onde o contador pode atuar na empresa, independente (autônomo), dentro de uma instituição de ensino, ou em um órgão público e assim escolher se especializar em uma área para que possa atuar.

Todas essas exigências têm causado um labor mais intenso, consumindo a energia do profissional tanto física quanto mental. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de enfermidade ou invalidez”. A definição consta no preâmbulo da Constituição da Assembleia Mundial da Saúde, adotada pela Conferência Sanitária Internacional realizada em Nova York (19/22 de junho de 1946) e assinada em 22 de julho de 1946 pelos representantes de 61 Estados, com vigor a partir de abril de 1948, não emendada desde então.

Nesse momento onde a saúde mental e social se relaciona e se torna uma sobrecarga que envolve o profissional, desencadeando assim diversas doenças ocupacionais, conforme cita SANTINI (2004, p.186), no Brasil, o Secretário da Previdência Social do Ministério da Previdência e assistência Social tornou pública a nota explicativa sobre o Anexo II do Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999, apresentando as classificações de doenças que podem estar relacionadas ao trabalho, em que se encontra a definição da doença designada como a sensação de estar acabado (“Síndrome do Esgotamento Profissional” ou “Síndrome de

Burnout”), onde o decreto nº. 3048/99 traz uma tabela com os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, doenças essas que se enquadram no Grupo V da CID-10, onde a Síndrome de Burnout está descrita sob o código Z73.

### 3. METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza **explicativa**, tem por objetivo avaliar a presença da Síndrome de Burnout na atividade dos profissionais de contabilidade, utilizando o método **indutivo** que foi do particular que são os profissionais de contabilidade, para assim alcançar a visão geral dos de todos os profissionais que exercem as atividades de contabilidade, de natureza **quantitativa**, onde os resultados são apresentados em média de proporção por respondente.

Uma pesquisa explicativa registra e analisa os fenômenos estudados, e, busca as causas e, que podem ser interpretados através dos métodos qualitativos (SEVERINO, 2007).

Na pesquisa foi utilizado o método quantitativo para retirar a média para obter os devidos resultados. Para aplicação da pesquisa foram escolhidos os profissionais da Contabilidade, onde foi possível avaliar sobre a Síndrome de Burnout em suas atividades.

O universo da pesquisa envolve os profissionais de contabilidade no que diz a respeito à sua rotina de trabalho.

**Tabela 5 - Total de profissionais registrado no CRC-PA.**

Região: Norte		Masculino		Feminino	
	Estado	Contador	%	Contador	%
ESTADO	PA	4.253	37,3201	4.946	43,4012

**Fonte:** Conselho Federal de Contabilidade- CFC (2018)

Junto ao CRC-PA estão registrados até a data de 30/04/2018 o total de 9.199 profissionais contadores conforme dados na tabela 4, sem acrescentar o total de técnicos em contabilidade.

Como amostra desta pesquisa tem-se os 29 profissionais que responderam à pesquisa e que exercem suas atividades na Região Metropolitana de Belém e outros no interior.

Para o desenvolvimento deste projeto, foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros, arquivos eletrônicos, normas da contabilidade, para que assim houvesse a construção do referencial teórico para a realização do estudo de caso.

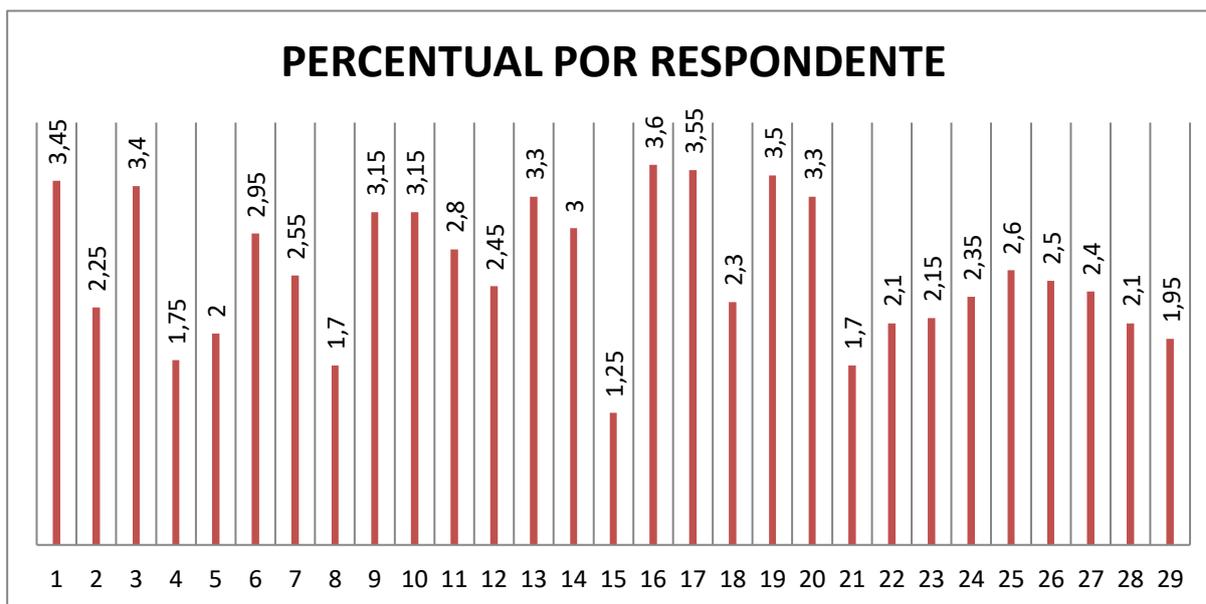
Foi utilizado para coleta de dados o **questionário**, contendo perguntas fechadas, relacionadas às atividades desenvolvidas pelos profissionais do escritório de contabilidade.

Após a coleta de dados, realizada por meio de questionário, procedeu-se à análise das informações, com formulação de gráficos e tabelas para responder a situação problema proposta e os objetivos.

Para relevância da pesquisa foi elaborado um relatório onde foi possível destacar os resultados e avaliar as rotinas de trabalho dos profissionais que estão sujeitos ao desenvolvimento da síndrome de Burnout.

### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

**Gráfico 1:** Percentual por respondente.

Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 6:** Média por assertiva com relação à Síndrome de Burnout

Assertivas	Media
Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho	2,7
Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho	3,2
Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho	2,4
Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros	2,8
Trato algumas pessoas como se fossem da minha família	3,8
Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais	2,7
Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim	3,3
Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo	3,2
Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente	4,1
Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a)	2,5
Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho	2
Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes	2,1
Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente	2
Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo	2,2
Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário	2,2
Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo	2,9
Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo	2,4
Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas	1,8
Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho	1,9
Sinto que não acredito mais na profissão que exerço	1,4

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que a assertiva em que os profissionais de contabilidade mais concordam é com o fato de que sentem-se como “referência para as pessoas com lidam diariamente”, onde pode vir a ocorrer uma exigência pessoal em ser um excelente profissional para ser exemplo para as pessoas que com que se lida, e a que pode se perceber a menor concordância entre os mesmos foi a “sinto que não acredito mais na profissão que exerço” em que está

relacionada com a diminuição da realização pessoal no trabalho, caracterizada como uma forma de se auto avaliar de forma negativa.

Com os dados abordados na pesquisa pode-se constatar que os profissionais da contabilidade que responderam à pesquisa estão satisfeitos com as atividades que exercem, mais que o fato de trazerem para si o problema dos outros ou a afinidade em transformar as pessoas parte de sua família estão propícios a vir a desenvolver a síndrome, com uma jornada de trabalho cansativa ao final do dia a maioria sente-se exaustos, ocasionando um estresse com as pessoas que são atendidas por eles, portanto todo cuidado é valorizado para que não venha a ser desenvolvida a síndrome de Burnout.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa foram apresentados conceitos importantes de síndrome de Burnout. Gerou-se conhecimento para informar os profissionais acerca do assunto, aprofundando o estudo da psicologia junto a contabilidade para entender de que forma a síndrome afeta os profissionais de contabilidade.

Analisou-se ainda, que os profissionais não tem o devido conhecimento sobre essa doença devido os sintomas serem parecidos com de outras. Pode-se constatar que os sintomas passam despercebidos. Sobre os aspectos das informações obtidas pelos entrevistados, avaliou-se que os mesmos tem uma jornada de trabalho intensiva deixando-lhes exaustos, pois requer uma atenção muito grande, para assim valorizar o seu trabalho e buscar sempre o melhor para a empresa, ocasionando muitas vezes um detrato quanto ao cuidado com sua saúde a qual aos pouco seu corpo vai se sentindo esgotado.

Respondendo os objetivos específicos propostos, a saber, os fatores que influenciam na Síndrome de Burnout, destacaram-se a preocupação com a empresa em que pressiona-se o profissional, levando-o a estado de doenças, de insatisfação e desmotivação, além da fadiga, distúrbios do sono e estresse. No que tange a relação entre a rotina dos profissionais de contabilidade e as doenças ocupacionais, analisou-se que os profissionais desenvolvem uma rotina com sobrecarga, em que podem adquirir diversas doenças ocupacionais relacionados ao trabalho, o profissional deve impor seus valores pessoais quando os valores da entidade deixam de ser uma realização para si como profissional. Esses sintomas podem afetar o profissional em seu rendimento e em suas rotinas de trabalho, existindo uma tendência de estresse na medida em que o profissional tem um grande número de tarefas para realiza-las. A sobrecarga do trabalho e o excesso de atividades é um dos grandes problemas para o bem-estar.

Em resposta ao problema proposto na pesquisa como foco principal: de que forma a síndrome de Burnout afeta o profissional da contabilidade? A possibilidade de desenvolver Burnout, está relacionado a sua rotina de trabalho que se torna exaustiva, o estresse de uma rotina cansativa e exigente, o fato de tratar diretamente com o problema dos outros, podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome. Ressalta-se também que este trabalho não se restringe apenas aos profissionais de contabilidade, podendo contribuir para outros profissionais de diversas áreas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Irai C. B.; PEREIRA, Ana M. T. B.; YAEGASHI, Solange F. R. **O estresse e a Síndrome de Burnout no trabalho docente**: Algumas Reflexões. In: X CONPE, Universidade Estadual de Maringá-PR, 3 á 6 de julho de 2011.

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

COSTA, T. K. S; FERREIRA, M. F.; REGO, R. C. F. S. **BURNOUT**: Analisando a incidência da Síndrome nos professores do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Piauí. ENEO 2012. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Curitiba-PR, 20 e 22 de maio de 2012.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE –RS - **Manual de Orientação e de procedimentos para organizações contábeis**. Conselho Regional De Contabilidade - Pa. (Dezembro de 2003, p.7,8). Disponível em: <<http://www.crcpa.org.br/paginas/pg/o-conselho-de-contabilidade>>. Acesso em 23 de ago 2017.

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

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**-8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

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

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

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