

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO
FECAP**

MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

EROTIDES ROCHA GUIMARÃES

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM ESTUDANTES DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS: PESQUISA NA CIDADE DE SÃO
PAULO**

São Paulo

2014

EROTIDES ROCHA GUIMARÃES

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM ESTUDANTES DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS PESQUISA NA CIDADE DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada à Fundação Escola de
Comércio Álvares Penteado – FECAP, como requisito
para titulação de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias

São Paulo

2014

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP

Reitor: Prof. Edison Simoni da Silva

Pró-reitor de Graduação: Prof. Taiguara de Freitas Langrafe

Pró-reitor de Pós-graduação: Prof. Edison Simoni da Silva

Diretor da Pós-Graduação Lato Sensu: Prof. Alexandre Garcia

Coordenador de Mestrado em Ciências Contábeis: Prof. Dr. Cláudio Parisi

Coordenador do Mestrado Profissional em Administração: Prof. Dr. Heber Pessoa da Silveira

FICHA CATALOGRÁFICA

G963s	<p>Guimarães, Erotides Rocha</p> <p>A síndrome de Burnout em estudantes de ciências contábeis: pesquisa na cidade de São Paulo / Erotides Rocha Guimarães. - - São Paulo, 2014.</p> <p>103 f.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias.</p> <p>Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP - Mestrado em Ciências Contábeis.</p> <p>1. Estudantes universitários - Ciências contábeis. 2. Estudantes universitários – Stress ocupacional. 3. Burnot (Psicologia) – Estudantes universitários.</p> <p style="text-align: right;">CDD 371</p>
-------	---

EROTIDES ROCHA GUIMARÃES

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS:
PESQUISA NA CIDADE DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

COMISSÃO JULGADORA

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS

Profa. Dra. Betty Lilian Chan

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

São Paulo, 29 de Setembro de 2014.

AGRADECIMENTOS

Manifesto com distinção a minha gratidão a Deus, que me conduziu até aqui, agradeço a toda equipe do Curso de Mestrado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP.

Meu especial agradecimento ao meu Professor Orientador Ivam Ricardo Peleias que é uma referência pessoal e profissional e que durante todo esse processo moveu a minha mente e meu coração com suas orientações fundamentais para que esta pesquisa fosse realizada sem a qual este trabalho não teria sido possível.

Aos professores do Mestrado, pela dedicação em construir um programa de qualidade.

Aos meus colegas do Mestrado, por compartilharem tanto os momentos de dúvidas, desafios e ansiedades, quanto às conquistas e realizações.

O meu obrigado à minha família, que precisou conduzir a sua vida em momentos importantes sem a minha presença, e que o fez com muita sabedoria.

Não posso deixar de fazer referência aos meus pais que incondicionalmente me amam e me ensinam desde o nascimento, que a vida só tem sentido quando perseguimos com honestidade os nossos credos. Aos meus pais, minha eterna gratidão.

RESUMO

Muitas vezes a entrada no ensino superior é o momento em que os estudantes iniciam o aprendizado profissional, para concluir o curso escolhido e tornarem-se profissionais atuantes na área escolhida. O futuro contador encontrará um mercado com exigências de toda ordem. O fim da graduação, não garante o sucesso profissional; o estudante deve ter uma oportunidade para a inserção na carreira, buscando se atualizar e se destacar. Esse estudante, cujas vidas acadêmica e profissional por vezes conflitam, poderá apresentar comportamentos que denunciam o adoecimento pela Síndrome de BURNOUT. Este estudo busca verificar a prevalência de fatores sócio-demográficos, laborais e acadêmicos em ultimoanistas do curso de Ciências Contábeis expostos à Síndrome de BURNOUT. A pesquisa é empírico analítica, com 419 estudantes de Ciências Contábeis de sete Instituições de ensino Superior privadas da cidade de São Paulo. Foi usado o questionário MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey), adaptado por Carloto e Câmara (2006). Foram constatados fatores sócio-demográficos, laborais e acadêmicos e as diferenças significativas entre os grupos que trabalham em empresas de auditoria externa, de contabilidade, que atuam na área contábil das demais empresas, estagiários e os que não trabalhavam à época da pesquisa. A aferição das alterações três dimensões relativas às variáveis de pesquisa revelou os seguintes resultados: 194 estudantes (46,30%) demonstraram alteração na dimensão Exaustão Emocional (EE), 47 (11,22%) na Descrença (DE), e 131 (31,26%) na Eficácia Profissional (EP). Os sujeitos foram divididos em 3 grupos conforme o número de dimensões que apresentou alterações. O grupo 1 possui 276 sujeitos (67%) que mostraram alteração na EE. O grupo 2, com 67 sujeitos (16%) mostrou alterações na EE e em alguma outra das dimensões. O grupo 3, com 17 sujeitos (4,06%) mostrou um grau de exposição nas três dimensões de forma concomitante. É possível apresentar os seguintes resultados: Para os sujeitos do grupo 1, trabalhar em empresas de auditoria externa e estudar no Centro Universitário Assunção (UNIFAI), possibilita maior exposição. Os sujeitos da Universidade Mackenzie apresentaram em todos os grupos maiores chances de exposição à Síndrome. Isto também é real para os sujeitos do grupo 3 que estudam na Universidade São Judas Tadeu. Identificou-se que, para todos os sujeitos dos três grupos a sensação de não estarem capacitados aumenta as chances de exposição à Síndrome de BURNOUT.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Contabilidade. Estudantes.

ABSTRACT

Many times, the entrance to higher education is the moment when students start to have contact with their future careers, aiming to graduate and become professionals in their chosen area. Nowadays, the future accountant professional will find a globalized and competitive job market, with many types of demands. Graduating is not a guarantee for professional success, because students will need opportunities for starting a career, aiming to update and stand out. Such students, whose academic and professional life usually conflict, may have certain behaviors that may lead to the Burnout Syndrome. In this context, the aim of this research was to verify the prevalence of social demographic, work and academic patterns in last year students of Accountancy undergraduate courses in São Paulo city, exposed to the Burnout Syndrome. This was an analytical empirical research, involving 419 Accountancy students from seven private universities from São Paulo city. It was used the MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey) questionnaire, adapted by Carlotto and Câmara (2006). It was possible to verify socio demographic, work and academic patterns, and significant divergences among the groups who work in external auditing companies, in accountancy area in other companies, interns and the ones who were not working during the research. After changing three dimensions concerning the research variables, the following results were stated: 194 students (46,30%) showed changes in the dimension Emotional Exhaustion (EE), 47 (11,22%) in Disbelief (DE) and 131 (31,26%) in Professional Efficiency (PE). The subjects were divided in three groups, according to the number of dimensions that showed changes. In Group 1, 276 subjects (67%) showed changes in EE. In Group 2, 67 subjects (16%) showed changes in EE and in one of the other dimensions. In Group 3, 17 subjects (4,05%) showed a degree of exposure in those three dimensions at the same time. Moreover, it was possible to verify the following results. For subjects in Group 1, working in auditing companies and studying at *Centro Universitário Assunção (UNIFAI)* permit more exposure. The subjects from *Universidade Mackenzie* showed, in all groups, bigger chances of exposure to the Burnout Syndrome. The same goes for subjects in Group 3, who study at *Universidade São Judas Tadeu*. To sum up, It was identified that, for all subjects from the three groups, the feeling of not being skilled can enhance the chances of exposure to the Burnout Syndrome.

Key-words: Burnout syndrome. Accountancy. Students.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – RESULTADO DA PESQUISA DE MAROCO E TECEDDEIRO	49
QUADRO 2 – IES ESCOLHIDAS PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA	53
QUADRO 3 – DEMONSTRAÇÃO DO CÁLCULO DE ODDS RATIO	56
QUADRO 4 - IES SELECIONADAS QUE NÃO AUTORIZARAM	57
QUADRO 5 – IES SELECIONADAS QUE AUTORIZARAM	57
QUADRO 6 – DEFINIÇÃO DOS CONSTRUCTOS	64
QUADRO 7 – EE, EF, DE	99

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 – ATIVIDADE DIURNA DOS RESPONDENTES	18
TABELA 02 – PRINCIPAL MOTIVO PARA CURSAR CIÊNCIAS CONTÁBEIS	21
TABELA 03 – GAMA DE EXPERIÊNCIAS EM BURNOUT	42
TABELA 04 – CRONBACH ALPHAS	42
TABELA 05 – FREQUÊNCIAS DAS DIMENSÕES DE BURNOUT	42
TABELA 06 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS MOT. ESCOLHA DE IES ..	58
TABELA 07 –FREQUÊNCIA POR CATEGORIA DE SEXO	59
TABELA 08 – FREQUÊNCIA POR UNIÃO ESTÁVEL	59
TABELA 09 –FREQUÊNCIA POR EXISTÊNCIA DE FILHOS	59
TABELA 10 –FREQUÊNCIA POR OCUPAÇÃO ATUAL	60
TABELA 11 –FREQUÊNCIA DE COMO SE FINANCIAM OS ESTUDOS	60
TABELA 12- FREQUÊNCIA POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	61
TABELA 13 –FREQUÊNCIA SE POSSUI OU NÃO OUTRO CURSO.....	61
TABELA 14 – MÉDIA DE IDADE	62
TABELA 15 – FREQUÊNCIA DE ALT. NAS DIMENSÕES DE BURNOUT	64
TABELA 16 – FREQUÊNCIA DAS ALTERAÇÕES POR GRUPO	65
TABELA 17-EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL-G1	66
TABELA 18- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRAB. – G1 ...	66
TABELA 19- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR IES-G1.....	67
TABELA 20 – EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS COM FILHOS-G1	68
TABELA 21 – EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROF.- G1 ...	68
TABELA 22 – EXPOSTOS QUE POSSUI OUTRO CURSO SUPERIOR-G1	69
TABELA 23 – EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL-G1	69
TABELA 24 –EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR SEXO-G1	69
TABELA 25 – VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%-G1	70
TABELA 26 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%-G1	70
TABELA 27- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%-G1	71
TABELA 28- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%-G1	72
TABELA 29- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL-G2.....	73
TABELA 30- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRAB.– G2 ...	74
TABELA 31- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR MOT.DE ESC. DE IES- G2	75
TABELA 32 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR EXISTÊNCIA DE FILHOS- G2.	75

TABELA 33 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROF. – G2	76
TABELA 34- EXPOSTOS QUE POSSUI OUTRO CURSO SUPERIOR- G2	76
TABELA 35 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL-G2	76
TABELA 36 – EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR SEXO-G2	77
TABELA 37 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G2.....	77
TABELA 38 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G2.....	77
TABELA 39 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G2.....	78
TABELA 40 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G2.....	78
TABELA 41 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL- G3	79
TABELA 42- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRAB.- G3	80
TABELA 43- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR MOT.DE ESC. DE IES- G3.....	81
TABELA 44 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR EXISTÊNCIA DE FILHOS- G3	82
TABELA 45 - EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROF.- G3	82
TABELA 46 - EXPOSTOS QUE POSSUI OUTRO CURSO SUPERIOR- G3	82
TABELA 47- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL-G3	83
TABELA 48 – EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR SEXO-G3	83
TABELA 49 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G3.....	84
TABELA 50 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G3.....	84
TABELA 51 - VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G3.....	85
TABELA 52 – VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5%- G3	85
TABELA 53– EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL G1	101
TABELA 54 - EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL- GRUPO 2	101
TABELA 55– EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL G2	101
TABELA 56- DETALHADA POR OCUPAÇÃO ATUAL GRUPO 3	101
TABELA 57- DETALHADA POR OCUPAÇÃO ATUAL GRUPO 3	102

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AICPA	American Institute of Certified Public Accountant
AMBEV	Companhia de Bebidas das Américas
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DE	Descrença
EE	Exaustão Emocional
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
FECAP	Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado
EP	Eficácia Profissional
IES	Instituição de Ensino Superior
IFRS	International Financial Reporting Standards
MEC	Ministério da Educação
MBI - GS	Maslach Burnout Inventory – General Survey
MBI - HSS	Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey
MLG	Modelos lineares generalizados
PWC	PricewaterhouseCoopers
ONU	Organização das Nações Unidas
SEC	Securities and Exchange Commission
UERN	Universidade Estadual do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2 OBJETIVO GERAL	14
1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO	14
1.4 HIPÓTESE	14
1.5 JUSTIFICATIVA	15
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 O INGRESSO DO JOVEM NO ENSINO SUPERIOR NA ÁREA CONTÁBIL	17
2.2 INSERÇÃO DO ESTUDANTE DE CONTABILIDADE NO MUNDO PROFISS.	17
2.2.1 MOTIVAÇÃO DO ESTUDANTE EM CURSAR CIÊNCIAS CONTÁBEIS	19
2.3 A PROFISSÃO CONTÁBIL	21
2.3.1 UMA SÍNTENSE DA PROFISSÃO CONTÁBIL NO BRASIL	22
2.3.2 EXIGÊNCIAS DA PROFISSÃO CONTÁBIL PARA O ESTUDANTE	24
2.4 FORMAS DE INGRESSO NA CARREIRA PROFISSIONAL CONTÁBIL	27
2.4.1 ESTÁGIO	27
2.4.2 EMPREGO FORMAL	29
2.5 IMPLICAÇÕES	32
2.6 O PROCESSO DE ADOECER: ÍNICIO DO STRESS	33
2.7 A SÍNDROME DE BURNOUT	38
2.7.1 ESTUDOS SOBRE BURNOUT EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS	41
2.7.1.1 ESTUDOS NACIONAIS SOBRE BURNOUT EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS	41
2.7.1.2 ESTUDOS INTERNACIONAIS SOBRE BURNOUT EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS	46
3 METODOLOGIA	51
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA	51
3.2 MÉTODOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	54
3.3 PROCEDIMENTOS	57
4 RESULTADOS E CONCLUSÕES	58
4.1 DEFINIÇÃO DA VARIÁVEL REPOSTA BLOCO 2	62
4.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE ALTERAÇÕES E DAS VAR. RESPOSTAS	64

4.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS ESTATÍSTICOS DOS GRUPOS 1,2 E 3	65
4.3.1 GRUPO 1 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	65
4.3.2 REGRESSÃO LOGÍSTICAS PARA OGRUPO 1	69
4.3.3 CONCLUSÃO PARA O GRUPO 1	71
4.3.4 GRUPO 2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	73
4.3.5 REGRESSÃO LOGÍSTICAS PARA OGRUPO 2	77
4.3.6 CONCLUSÃO PARA O GRUPO 2	78
4.3.7 GRUPO 3 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	79
4.3.8 REGRESSÃO LOGÍSTICAS PARA OGRUPO 3	84
4.3.9 CONCLUSÃO PARA O GRUPO 3	84
4.4 CONCLUSÃO FINAL	86
5 REFERÊNCIAS	90
APÊNDICE A	99
APÊNDICE B	100
APÊNDICE C	101
APÊNDICE D	102

1 INTRODUÇÃO

O ingresso na universidade caracteriza o início do aprendizado de uma profissão. Com a conclusão do curso superior, o estudante espera se tornar um profissional da área que escolheu para sua formação. Assim, durante o período de formação os estudantes criam expectativas de ingressar e atuar na profissão para a qual se formarão, expectativa essa que pode vir acompanhada de traumas e desilusão, caso o sucesso nesta caminhada não seja alcançado.

A inserção do estudante universitário no mundo do trabalho traduz o início da formação na carreira profissional para os discentes de todas as áreas e ocorre de forma diferenciada. Neste trabalho em particular, serão pesquisados os estudantes do curso de Ciências Contábeis.

Dentre os processos de inserção profissional, há os programas de estágio. O estágio foi criado em 1961, com o surgimento da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação. No decreto lei nº 4073/42 (BRASIL, 1942) a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que regia os cursos profissionalizantes, já se identifica uma ideia de estágio, uma vez que os cursos acadêmicos visavam à formação intelectual do aluno.

Nesse processo de inserção, há muitos discentes de Ciências Contábeis, especialmente do período noturno, que, durante o dia, realizam os programas de estágio ou trabalham em emprego formal na qualidade de assistentes ou analistas. Muitos estudantes afirmam que sua atividade profissional concorre com o tempo a ser dedicado à formação acadêmica.

Deve-se ainda considerar que, no cenário atual, o futuro profissional de contabilidade, estudante em final de curso, encontrará um mercado globalizado e competitivo com exigências impostas de toda ordem. Assim além do conhecimento técnico, domínio de língua estrangeira, de informática e das equipes de trabalho reduzidas, as responsabilidades legais também serão requeridas.

Ademais, atualmente, ao concluir seu curso, esse estudante deve prestar o Exame de Suficiência, regulamentado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), de acordo com o disposto na Resolução CFC n.º 1.373/11, para obtenção do seu Registro Profissional.

Há de se considerar ainda que o fim do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional. O estudante deverá ter uma oportunidade profissional para a inserção na carreira e iniciar os cursos de pós-graduação, pois as empresas buscam e exigem cada vez mais habilidades do profissional especialista, ficando para trás a época do generalista.

Diante do exposto, esse estudante e jovem profissional, cuja vida acadêmica e profissional por muitas vezes conflitam, poderá apresentar, durante o curso, comportamentos que denunciam profundo estresse mental, acarretando um estado patológico conhecido tecnicamente como síndrome de BURNOUT. Caso isso ocorra, algumas possíveis consequências para esses estudantes podem ser a reprovação em disciplinas, a troca ou mesmo a desistência do curso.

O BURNOUT é uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, que pode ocorrer entre indivíduos que trabalham com pessoas que necessitam de ajuda humanitária. A extensão do conceito de BURNOUT para estudantes, em suas atividades pré-profissionais, tem sido investigada e debatida em vários estudos nacionais, dentre os quais podemos destacar Borges e Carlotto (2004), Carlotto, Nakamura e Camará (2006), Tarnowski e Carlotto (2007), Carlotto e Camará (2008), Back, Moser e Amorim (2009), Carlotto et al. (2010), Shulke et al. (2011), Vasconcelos et al. (2012). Entre os trabalhos internacionais podemos citar: Martinez et al. (2002), Caballero, Abello e Palacios (2007), Maroco e Tecedero (2009). Estas pesquisas vêm sendo realizadas nas áreas de saúde (enfermagem, fisioterapia e psicologia); do direito e comparando estudantes de outras áreas.

Não foram identificados trabalhos de pesquisa da síndrome de BURNOUT em estudantes de Ciências Contábeis no Brasil. No cenário internacional, foi identificada a pesquisa desenvolvida por Law (2010), sobre a síndrome de BURNOUT em estudantes de negócios que cursavam a matéria de contabilidade. Foram identificados estudos voltados para o profissional da área contábil dentre os quais podemos citar: Sweeney e Summers (2002) O impacto de BURNOUT e o efeito da sobrecarga de trabalho em períodos de fechamento em contadores públicos; Kalbers e Fogarty (2005) Sobre BURNOUT em Auditores Internos; Larson (2001) Sobre as diferenças da suscetibilidade entre auditores internos homens e mulheres nos fatores de tensão de trabalho que podem levar ao BURNOUT. Estes trabalhos

identificaram a existência de BURNOUT nos profissionais de contabilidade, que pode ter seu início na fase estudantil em sua condição de pré-profissional.

A motivação para o desenvolvimento desses estudos em estudantes universitários de vários cursos, foi conhecer melhor a ocorrência desse risco de adoecimento, de tal sorte que pudessem propiciar intervenções, permitindo solucionar possíveis dificuldades futuras. Assim, entende-se que essa ausência de estudos da exposição à síndrome de BURNOUT em estudantes de Ciências Contábeis na cidade de São Paulo, justifica a motivação desta pesquisa.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O cenário descrito permite formular e buscar a resposta à seguinte questão de pesquisa: Em que medida os estudantes últimoanistas do curso de Ciências Contábeis estão expostos à Síndrome de BURNOUT?

1.2 OBJETIVO GERAL

Este estudo visa verificar a prevalência e fatores sócios demográficos, laborais e acadêmicos em estudantes últimoanistas do curso de Ciências Contábeis da Cidade de São Paulo que estão expostos à Síndrome de BURNOUT.

1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Avaliar fatores sócios demográficos, laborais e acadêmicos, verificando se há diferenças significativas entre os estudantes que trabalham em empresas de auditoria externa, em empresas de contabilidade, que atuam no departamento contábil das demais empresas, estagiários e entre aqueles que não estavam trabalhando à época da pesquisa expostos à Síndrome de BURNOUT.

1.4 HIPÓTESE

O valor de um trabalho científico não é somente identificado pelos testes das hipóteses formuladas para se aceitar ou rejeitar cada uma das conjecturas propostas, mas também pelo

enunciado de um problema e objetivo de pesquisa. Desse modo, Theóphilo e Martins enfatizam que:

a formulação e teste de hipótese, no contexto do desenvolvimento de uma pesquisa científica, contribuem para o fortalecimento da consistência dos achados da investigação, junto com os resultados dos estudos. (THEÓPHILO;MARTINS, 2009, p.31).

Dessa forma procurando oferecer solução ao problema de pesquisa apresentado, uma hipótese foi formulada, assim descrita:

H0: Há diferenças significativas entre os grupos da amostra dos estudantes expostos a síndrome de BURNOUT, em função das empresas em que trabalham e das IES em que estudam.

1.5 JUSTIFICATIVA

A demanda por profissionais contábeis altamente especializados em IFRS – *International Financial Reporting Standards*, a necessidade de trabalhar durante o dia e estudar a noite, a entrada no mundo do trabalho, além de outros fatores, podem expor os estudantes últimoanistas do curso de Ciências Contábeis à síndrome de BURNOUT, podendo contribuir para a reprovação em disciplinas, a troca ou mesmo a desistência do curso.

Espera-se que este trabalho contribua com a verificação do risco de adoecimento da síndrome de BURNOUT neste grupo de estudantes e forneça subsídios para que os professores, Instituições de Ensino Superior - IES, recrutadores, gestores da área contábil e de auditoria possam melhorar o planejamento das atividades para esses estudantes, impactando de forma positiva no início de sua inserção na carreira profissional.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado conforme se segue:

Capítulo 1 – Introdução: apresentação da introdução do trabalho, contendo o problema de pesquisa, os objetivos geral e específico, hipótese, a justificativa e uma breve descrição da estrutura do trabalho;

Capítulo 2 - Referencial teórico: apresentação da base teórica que norteia esta pesquisa;

Capítulo 3 - Metodologia de pesquisa: apresentação do universo que compõe este trabalho e também dos procedimentos metodológicos que delinham a pesquisa;

Capítulo 4 – Resultados: apresentação e discussão dos resultados da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O INGRESSO DO JOVEM NO ENSINO SUPERIOR NA ÁREA CONTÁBIL

A entrada no ensino superior é, em muitas circunstâncias, o momento em que os estudantes iniciam o aprendizado de uma profissão. Ao ingressar na universidade, o estudante espera concluir o curso superior e se tornar um profissional atuante na área de conhecimento que selecionou. Durante esse período, os estudantes criam expectativas e manifestam a necessidade de ingressar no mundo do trabalho.

Esse momento se traduz como o início da formação da carreira dos estudantes universitários em todas as ciências; neste trabalho, em particular, serão pesquisados os do curso de Ciências Contábeis. Ao longo do curso superior, os estudantes ingressam no mundo do trabalho, e essa inserção se dá por meio de programas diferenciados das empresas, do governo e ações das IES.

Uma das responsabilidades das IES é formar profissionais em Contabilidade dotados das competências e habilidades necessárias e exigidas pelo mundo do trabalho, proporcionando a condição de atuar nas mais diversas áreas, como: auditoria, finanças, controladoria, contabilidade societária, planejamento tributário, custos, dentre outras, suprimindo as demandas dos usuários das informações contábeis. Dessa forma, o mundo do trabalho dos contadores é composto pela demanda das organizações e demais usuários dos serviços contábeis. (PIRES; OTT; DAMACENA, 2010)

2.2 INSERÇÃO DO ESTUDANTE DE CONTABILIDADE NO MUNDO PROFISSIONAL

Neste tópico, será tratada a questão da inserção do estudante de contabilidade no mundo profissional.

A palavra carreira tem sua origem etimológica no latim, significando via, carraria, estrada para carros (MARTINS, 2010). A partir do século XIX, esse termo passou a ser utilizado para definir a trajetória da vida profissional. Até recentemente, o conceito de carreira se circunscreveu a essa analogia, como uma propriedade estrutural das organizações ou das ocupações. Ao ingressar na carreira profissional escolhida, o indivíduo saberia de antemão o percurso a percorrer nas posições existentes na organização.

A carreira envolve uma sequência de experiências profissionais, influenciando o modo como o indivíduo enxerga e interage com outras pessoas, organizações e sociedades. Dutra e Veloso afirmam que:

Carreira consiste na sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida profissional de uma pessoa, considerando que o entendimento e a avaliação das experiências profissionais fazem parte da perspectiva do indivíduo na carreira. Já na perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a carreira na empresa. (DUTRA; VELOSO, 2010, p.4).

O início da carreira profissional na área contábil não ocorre apenas ao término do curso superior. É comum encontrar estudantes que já frequentaram o curso Técnico em Contabilidade, ingressando na carreira contábil por precisarem da graduação para o crescimento profissional e na empresa. Isso pode ocorrer por se espelharem nos pais ou em algum parente próximo que exerce a profissão, fazendo com que esse estudante tenha contato prévio com a profissão antes de iniciar o curso superior de Ciências Contábeis.

Também é comum encontrar alunos matriculados nos cursos noturnos que trabalham de dia e estudam à noite. Nesse contexto, Matsuura assevera que:

Os estudantes matriculados no ensino noturno, em grande número, já se encontram trabalhando em serviços remunerados, em geral, com turnos de oito (8) horas diárias. Estudar, portanto representa um prolongamento da jornada de trabalho. (MATSUURA, 2008, p.31).

A autora é enfática ao afirmar que, para esses estudantes, estudar é um projeto que depende unicamente de sua disposição pessoal, tendo como característica a necessidade de melhoria de rendimentos e uma ascensão profissional após a conclusão do curso.

A pesquisa realizada por Matsuura (2008) permitiu constatar o seguinte resultado:

TABELA 1 – ATIVIDADE DIURNA DOS RESPONDENTES

Atividade Diurna	Frequência	%
Estágio	48	12,5
Trabalha na área contábil	216	58
Trabalha em outra área	100	27
Não Trabalha	8	2
Não respondeu	2	0,5
Total	374	100

Fonte: Adaptada de Matssura, (2008, p.79).

A tabela 1 revela que a maioria dos sujeitos pesquisados, estudantes de cursos de Ciências Contábeis, trabalha durante o dia: 58% na área contábil e 27% em outra área.

Borges, Miranda e Casado (2010) lembram que as consequências das interações entre a vida pessoal e profissional para os indivíduos, em termos de sua saúde física e psicológica,

podem ser tanto positivas quanto negativas. Conforme a teoria do estresse dos papéis, múltiplos papéis sobrecarregam os indivíduos; no caso dos estudantes pesquisados, a combinação de trabalho e família aumenta a carga de responsabilidade, podendo gerar um impacto negativo na saúde.

2.2.1 MOTIVAÇÃO DO ESTUDANTE EM CURSAR CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Ao término do ensino médio, o jovem estudante normalmente já pensa em uma carreira para seguir com sua futura vida profissional. A escolha pelo curso de Ciências Contábeis pode se dever a diversos fatores. Neste tópico, será tratada esta questão.

Segundo Leal, Miranda e Carmo (2011), a motivação dos discentes é considerada uma energia dinamizadora do processo ensino-aprendizagem, atingindo todos os níveis de ensino: afeta tanto a quantidade de tempo que gastam estudando e o desempenho escolar e as realizações acadêmicas quanto causa satisfação imediata em suas vidas.

Os professores e as IES não são os únicos responsáveis pela motivação dos estudantes. No entanto, como são elos importantes no processo de ensino e aprendizagem, devem buscar meios de motivar todos os discentes, apropriadamente, divulgando as amplas oportunidades que a profissão oferece.

De acordo com Megginson, Mosley e Pietri JR. (1986), a motivação é assunto sobre o qual há muito pouco entendimento comum, em razão da quantidade de termos e jargões usados, atualmente, na literatura motivacional, tais como:

- a) um incentivo – é um estímulo externo que induz uma pessoa a tentar fazer alguma coisa, ou lutar para conseguir algo;
- b) um motivo – é um estímulo interno que dirige o comportamento consciente a satisfazer a uma necessidade ou a alcançar uma meta;
- c) uma meta – é o fim em cuja direção se dirige o comportamento motivado;
- d) desejo – refere-se particularmente a metas das quais se está plenamente consciente;
- e) motivação – é induzir uma pessoa ou grupo de pessoas, cada qual com suas próprias necessidades e personalidades distintas, a trabalhar para atingir os

objetivos da organização, ao mesmo tempo em que trabalha para atingir seus próprios objetivos.

Ainda conforme os autores, as teorias dos conteúdos de motivação focam na pergunta “O que é que faz correr ou parar o comportamento”, e, usualmente, as respostas concentram-se em (1) necessidades, motivos ou desejos que impulsionam, pressionam, instigam e forçam os funcionários à ação; e (2) relacionamento dos empregados com incentivos que conduzem, induzem, empurram e os persuadem ao desempenho.

Leal, Miranda e Carmo (2011) realizaram pesquisa para identificar e analisar a motivação que levou estudantes a escolherem o curso de Ciências Contábeis. Participaram 259 estudantes, sendo 153 (59,1%) mulheres e 106 (40,9%) homens. A distribuição por faixas de idades foi: 38 (14,7%) até 19 anos, 182 (70,3%) de 20 a 25 anos, 39 (15,1%) de 26 anos de idade. Os autores constataram que 136 (52,5%) estudantes têm alguma experiência de trabalho na área de Contabilidade.

Dentre esses estudantes, foi observada uma motivação diversificada para a aprendizagem. As comparações entre as diversas variáveis que compuseram o estudo revelaram estudantes, por um lado, preocupados em aprofundar o nível de conhecimentos ou em atingir uma fundamentação adequada para o desempenho de sua futura atuação; por outro, preocupados apenas com a obtenção do diploma e, outros, ainda, em comparecer às aulas para garantir frequência.

Em outra pesquisa sobre motivações e dificuldades de estudantes do curso de Ciências Contábeis no período noturno na Cidade de São Paulo, Matsuura (2008), verificou que tanto as motivações quanto as dificuldades enfrentadas por esses estudantes estão relacionadas e não sofrem influência das questões: onde mora, sexo e idade, mas sim, da localização da IES. Nesse estudo, o fator de estresse para esses estudantes foi a chegada à IES, diretamente associada ao fator cansaço.

Matsuura (2008) constatou que as mulheres que cursaram o ensino médio em escola pública dependem totalmente do estágio ou trabalho para sobreviver e ou pagar os estudos, e que o cansaço causado pela locomoção e a jornada de trabalho afetam a concentração na leitura e na interpretação do texto. Contudo, o relacionamento com colegas, professores e coordenadores permite uma inclusão social, ou seja, para esses alunos, relacionamento e aspecto pessoal são pontos motivadores para a frequência ao curso.

Silva (2008) realizou pesquisa com estudantes de IES públicas e privadas do Distrito Federal recém-formados que ingressaram no mercado de trabalho. Ao questionar os discentes sobre o principal motivo para cursarem Ciências Contábeis, obteve as seguintes respostas:

TABELA 2 – PRINCIPAL MOTIVO PARA CURSAR CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Opção	IES públicas		IES privadas	
	Frequência	%	Frequência	%
Já era formado em Técnico em contabilidade	0	0,0	12	8,57
Já trabalhava na área contábil	0	0,0	21	15,00
Considera ser uma formação com boas oportunidades de trabalho	20	58,82	68	48,57
Profissão valorizada na sociedade	0	0,0	2	1,43
Valor atrativo do curso	0	0,0	7	5,00
Influência Familiar	5	14,71	12	8,57
Localização geográfica da instituição de ensino	1	2,94	5	3,57
Nenhum motivo específico	4	11,76	8	5,71
Outros	4	11,76	5	3,57

Fonte: Adaptado de Silva (2008, p.57)

Nota-se que a maior motivação dos alunos tanto das IES públicas quanto privadas é ter uma formação que ofereça boas oportunidades de trabalho. Outras três motivações para a opção pelo curso de Ciências Contábeis são:

- a) influência familiar;
- b) já trabalhava na área contábil;
- c) já era formado em Técnico em Contabilidade.

2.3 A PROFISSÃO CONTÁBIL

A profissão contábil é tão antiga quanto o homem que pensa. Sua origem remonta à antiguidade: o homem pré-histórico já praticava uma Contabilidade rudimentar, ao contar suas ferramentas e seus rebanhos. Há cerca de 2.000 anos a.c., os chineses já utilizavam sistemas contábeis, orçamentos e auditoria para administrar as atividades governamentais.

Como relata Iudicibus (2010), não é descabido afirmar que a noção intuitiva de conta e, portanto de Contabilidade, seja, talvez, tão antiga quanto a origem do Homo sapiens, pois o homem primitivo já praticava a Contabilidade, ao inventariar o número de instrumentos de caça e pesca disponíveis, contar rebanhos e ânforas de bebidas.

Hendriksen e Breda (2012) destacam que a Contabilidade é um produto do renascentismo italiano, e forças que conduziram a renovação do espírito humano na Europa foram as mesmas que criaram a Contabilidade. Como apontam os autores, não se sabe ao

certo quem inventou a Contabilidade; porém, os sistemas de escrituração por partidas dobradas surgiram gradativamente nos séculos XIII e XIV, em diversos centros de comércio do norte da Itália.

Frei Luca Pacioli foi o primeiro codificador de Contabilidade, ao escrever um capítulo sobre as partidas dobradas em sua obra *Summa de Arithmetica, geométrica, proportioni et proportionalitá*, na cidade de Veneza, em 1494.

Após o surgimento inicial do método contábil na Itália por volta do século XIII ou XIV, sua divulgação e ascensão foram a partir do século XV com a disseminação da obra de Pacioli por toda Europa, período este denominado de científico cujo objetivo principal era definir a Contabilidade como ciência. A influência dessa escola europeia perdurou por muito tempo e dominou o cenário contábil até primeiros vinte anos do século XX (IUDÍCIBUS, 2010).

Com o surgimento das grandes corporações em meados do século XX, teve início a ascensão da escola norteamericana, em 1930, época em que surgiram alguns importantes organismos da profissão contábil, como o FASB – Financial Accounting Standards Board. Iudícibus (2010, p.19) lembra que atualmente, as normas internacionais contábeis estão em processo de convergência.

A seguir, será tratado o início da profissão contábil no Brasil.

2.3.1 UMA SÍNTESE DA PROFISSÃO CONTÁBIL NO BRASIL

A vinda da Família Real Portuguesa para o Brasil incrementou a atividade colonial, em razão do aumento dos gastos públicos e das rendas dos Estados. Este fato motivou uma evolução no conhecimento comercial no País, iniciada com as aulas de comércio e, posteriormente, as escolas de comércio.

Iudícibus (2010) aponta que a primeira instituição de ensino especializada no ensino da Contabilidade no Brasil foi a Escola Prática de Comércio. Atualmente, denominada de Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado-FECAP, esta instituição iniciou suas atividades em 2 de junho de 1902. Alguns professores da FECAP, dentre os quais Francisco D’Auria e Frederico Hermann Júnior, obtiveram destaque e tiveram papel relevante no ensino e na prática contábil brasileira. O autor aponta a escola italiana como a que mais influenciou o início da Contabilidade no Brasil.

Peleias e Bacci (2004) relatam a exigência, nas décadas de 1930 e 1940, da assinatura do profissional contábil em livros e documentos das empresas. Apontam também novas ações governamentais que buscassem a padronização contábil, a equiparação de direitos em função da regulamentação exigida pelo novo cenário e a criação dos principais órgãos de classe da profissão contábil no País. O Decreto 21.033/32 (BRASIL, 1932) estabeleceu as novas condições para o registro de contadores e guarda-livros e tornou obrigatória a assinatura dos livros comerciais, cumprindo determinações do Código Comercial e da Lei de Falências vigentes à época.

A profissão de contador possuidor de nível superior foi regulamentada no Brasil em 1946, por meio do Decreto Lei 9.295/46 (BRASIL, 1946). Algumas décadas depois, as atribuições profissionais dos contadores foram definidas pela resolução número 560/83 (CFC, 1983). Essa resolução, no artigo 3º, traz consigo algumas das atribuições abaixo:

avaliar os acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal; avaliar os fundos de comércio; apurar o valor patrimonial de participações, quotas ou ações; reavaliar e medir os efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades (CFC, 1983, p.4).

A partir da década de 1960, outros contadores, na condição de profissionais e professores, trouxeram relevantes contribuições para a área contábil no Brasil. Merecem destaque José da Costa Boucinhas, auditor e professor universitário, que introduziu um método de ensino baseado na, então, emergente escola norteamericana, bem como Eliseu Martins, com a introdução da correção monetária de balanços e, posteriormente, a correção monetária integral, procedimentos contábeis úteis e importantes para o país na época da alta inflação. Iudícibus (2010) reputa a técnica de correção monetária integral como uma contribuição genuinamente brasileira para a contabilidade, tendo inclusive sido recomendada pela Organização das Nações Unidas – ONU, para adoção em países com alta inflação.

Os anos 1970 foram o palco de outros importantes acontecimentos na profissão contábil em nosso país: a criação da Comissão de Valores Mobiliários – CVM, nos moldes da norteamericana *Securities and Exchange Commission*-SEC, por meio da Lei nº 6.385/76a (BRASIL, 1976), e a promulgação da Lei nº 6.404/76b (BRASIL, 1976), que viria a ser conhecida como a Lei das Sociedades Anônimas. Esses acontecimentos consolidaram a influência de denominada escola americana sobre a prática e, em consequência, sobre o ensino da Contabilidade no Brasil.

O século XXI presencia outro acontecimento importante: a promulgação da Lei nº 11.638/07 (BRASIL, 2007), que alterou a Lei das Sociedades por Ações e iniciou o processo de convergência da contabilidade brasileira às IFRS – *International Financial Reporting Standards*. A adoção das IFRS, por meio da atuação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC, criado em 2005, tem como objetivo precípua o alinhamento das práticas e da publicação das demonstrações contábeis brasileiras ao cenário internacional.

Atualmente, a profissão contábil vive um momento sublime em nosso país. A acentuada globalização econômica mundial, com uma realidade dinâmica, exige um profissional preparado para assumir suas responsabilidades. A cultura geral e contábil exigida dos profissionais contábeis ultrapassa o limite do ato de registrar os fatos econômicos das empresas. Nesse sentido, Marion e Santos afirmam que:

O contador deve se apresentar como um “tradutor” e não simplesmente como um apurador de dados. Não basta elaborar os relatórios contábeis e financeiros, mas fazer com que os gerentes consigam entender o que estes relatórios estão informando. Sob este aspecto, um tradutor é aquele que consegue interpretar as informações e adequá-las à tomada de decisão com eficiência e rapidez (MARION; SANTOS, 2000, p. 5).

O cenário descrito permite identificar desafios e oportunidades para os atuais e futuros contadores. Entretanto, o mesmo cenário pode vir a causar distúrbios nos estudantes em fase de conclusão do curso de graduação em Ciências Contábeis, que atuam nas organizações durante o dia e realizam seus estudos em instituições de ensino superior que oferecem o curso no período noturno.

2.3.2 EXIGÊNCIAS DA PROFISSÃO CONTÁBIL PARA O ESTUDANTE

A atuação na profissão contábil tem exigido e exigirá cada vez mais uma evolução de conhecimentos e de atualização profissional daqueles que por ela optarem. Dos atuais e futuros profissionais contábeis é e será exigido o domínio de outros conceitos e conhecimentos além dos contábeis, interação interdepartamental e conhecimento dos processos decisórios dentro das empresas. A sociedade de um modo geral e, especificamente, as organizações, esperam que os atuais e futuros contadores sejam capazes de tratar, interpretar e traduzir os dados contábeis demandados pelos diversos usuários.

Essas exigências motivaram a realização de estudos com o objetivo de avaliar a satisfação dos estudantes e futuros profissionais *versus* as IES e as exigências do mundo do trabalho. A pesquisa de Sothe et al. (2012) teve como objetivo medir a satisfação e

perspectiva profissional dos acadêmicos dos cursos de Administração e de Ciências Contábeis de uma IES do Estado de Santa Catarina. Os autores constataram que, no curso de Ciências Contábeis, houve uma desistência de 5 alunos (22,73%) do universo de 22 acadêmicos entrevistados que cursavam o primeiro ano e de 17 concluindo o curso.

Carvalho, Silva e Holanda (2006) analisaram as perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte – UERN, em relação ao mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada com a aplicação de um questionário, com 17 questões fechadas, respondido por 26 dos 29 alunos que concluíram o curso em 2005. O estudo apontou que, na opinião dos respondentes, 44% deles não possuíam capacidade técnica suficiente para o exercício de suas atividades profissionais.

Nesse contexto atual de exigências técnicas complexas e de ordem informacional pelos órgãos governamentais nas três esferas, há o formando saindo da universidade e entrando no mundo trabalho, ou seja, o início de sua inserção profissional.

Conforme Teodoro et al. (2009), a maioria dos sujeitos de sua pesquisa ingressou no mercado de trabalho durante a realização do curso de graduação, corroborando a fala de Marion (2003), ao relatar que o contador tem emprego garantido ao sair da graduação. No estudo de Teodoro et al. (2009), de um total de 218 pesquisados, 148 estudantes já trabalhavam ao final da graduação, ou seja 68%.

Com relação à situação no mercado de trabalho ao final da graduação, 27,87% dos respondentes obtiveram ascensão funcional por meio de promoção e 20,18% foram efetivados no mercado de trabalho; porém, 13,3%, não tiveram modificação quando concluíram o curso e 26,6% dos estagiários não foram aproveitados.

O que se pode notar é, que ao ingressar na carreira, há também o ingresso na competição profissional. Essa competição é ampla e abrange o crescimento profissional, a promoção na carreira e, no mínimo, a manutenção da estabilidade do emprego ou estágio. De modo geral, quanto aos estagiários não aproveitados após o término de seu contrato, pode ser que isso acarrete traumas ao estudante em sua inserção profissional e insegurança na execução de suas atividades profissionais.

Há de se considerar também que, para que os estudantes e futuros profissionais da área contábil suportem os desafios atuais e por vir e ascendam na carreira, seja necessário um grande esforço no sentido de obter os conhecimentos específicos, globais e culturais, tanto em termos técnicos quanto comportamentais e do entendimento do negócio.

A profissão contábil vem sofrendo muitas transformações de natureza técnica exigidas pelos diversos setores da economia e pelos órgãos governamentais. Ademais, as empresas estão sempre buscando a evolução tecnológica para produzir mais, com maior qualidade, menor tempo e custo. Assim, a qualificação profissional desse estudante deve ser adequada, para que possam realizar com eficiência e eficácia as atividades exclusivas de sua profissão.

Isso posto, espera-se que, além do próprio esforço pessoal do aluno, as IES tenham capacidade de prepará-lo, conforme já mencionado, de modo que ele possa atender às novas exigências da profissão, tendo um conjunto de fatores que, associados, possam conduzir a mudanças no processo de ensino aprendizagem da profissão contábil. Nesse sentido, Holland relata que:

É essencial que o ensino universitário para Contadores prepare os estudantes de contabilidade para as realidades e necessidades do mercado de trabalho, com o olho no futuro. [...] as competências funcionais abrangem conhecimentos técnicos e práticos sobre modelos de tomada de decisões, análises de risco, modelos de mensuração, técnicas de reporte, capacidade e técnica de pesquisa e a capacidade de alavancar e usar tecnologia. No campo de amplo entendimento de negócios, os alunos precisam aprender a pensar de forma estratégica e crítica, ter conhecimentos segmentados por indústria, ter uma perspectiva e entendimento global e internacional, conhecer técnicas de gerenciamento de recursos, entender implicações legais e fiscais nos negócios, focalização em clientes e em marketing, e a capacidade de alavancar e usar tecnologia. E finalmente, no campo de competências pessoais, a ênfase deve ser atribuída para modelos de comportamento profissional, capacidade de resolver problemas e tomar decisões, técnicas de relacionamento, liderança, comunicações, gerenciamento de projetos e novamente a capacidade de alavancar e usar tecnologia. (HOLLAND, 2000, p. 2)

Segundo Teodoro et al (2009), necessário se faz não apenas colocar o profissional no mundo do trabalho, munido com um diploma de graduação, mas também com competências e habilidades que subsidiem as necessidades das organizações, pois esse profissional deve estar consciente de sua responsabilidade social e de seu contínuo aprendizado.

Para Marion, (2003), O profissional contábil é levado a administrar sua própria carreira, devendo estar atento para as oportunidades de mercado, descobrir os nichos existentes e investir em marketing pessoal, saber lidar com as pressões, frustrações, ser integrado, ter facilidade de se relacionar com outras pessoas, emitindo opinião com base em fatos e não em sentimentos. Para Iudícibus:

Do ponto de vista puramente financeiro, em termos de mercado de trabalho para o contador, as perspectivas são excelentes. Na verdade ainda estamos no limiar de uma era em que será reconhecida toda a importância da função contábil dentro das entidades. O número de bons profissionais, com ampla visão de administração financeira, é tão escasso, no momento, que os poucos que a possuem e, portanto tem condições de assumir posições de controladores, diretores financeiros, chefes de Departamento de Contabilidade e de Custos, auditores internos e externos, têm

obtido obtido remuneração e satisfação profissional muito grandes (IUDÍCIBUS, 2010, p. 24).

2.4 FORMAS DE INGRESSO NA CARREIRA PROFISSIONAL CONTÁBIL

A passagem da vida universitária para o mundo do trabalho expõe os estudantes a um processo de seleção com um elevado nível de exigências, o que naturalmente gera uma concorrência entre eles. Essa concorrência poderá vir acompanhada por pressões para conquistar a vaga, muitas vezes da família, ou motivada pela busca da independência financeira. Segundo Villela e Nascimento (2003, p. 5), “essas situações permitem que algumas empresas elevem seus requisitos de recrutamento, estabelecendo processos de seleção com níveis semelhantes de exigência aos de contratação de profissionais para cargos efetivos”.

A inserção profissional deve ser considerada dentro do contexto sociocultural de cada indivíduo, que busca a qualificação demandada e exigida pela sociedade, materializada em seu objetivo profissional e finalidade econômica.

Essa inserção pode ocorrer de diversas maneiras, por exemplo, por meio de estágios em empresas, de programas de *trainees* e também pelo emprego formal, pois muitos já iniciam sua vida profissional como funcionários contratados formalmente. A seguir, um detalhamento de cada uma dessas maneiras.

2.4.1 ESTÁGIO

Dentre os processos de inserção profissional, há os programas de estágio. O estágio foi criado em 1961, com o surgimento da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação. No decreto lei nº 4073/42 (BRASIL, 1942) a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que regia os cursos profissionalizantes, já se identifica uma ideia de estágio, uma vez que os cursos acadêmicos visavam à formação intelectual do aluno. Conforme Oliveira, o estagiário:

É uma espécie de trabalhador, e o estágio com pagamento consiste em um tipo de trabalho que mais se aproxima de figura do empregado, mas a legislação não autoriza a tipificação. Assim, é um trabalho intelectual que reúne todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia estabelecido no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. (OLIVEIRA, 2010, p.2).

O Decreto Lei 4.073/42 (BRASIL, 1942), em seu art. 48, já fazia menção aos programas de estágio, que consistia em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da autoridade docente, em estabelecimento industrial.

A Portaria 1.002/67 (BRASIL, 1967), disciplinou a relação entre as empresas e os estagiários no que diz respeito a seus direitos e obrigações, instituindo a categoria de Estagiário nas empresas a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial, com a proteção dos alunos por meio de um contrato padrão, contendo, obrigatoriamente: a duração do estágio, a bolsa de ensino com o valor ofertado pela empresa, o seguro contra acidente pessoal oferecido pela entidade concedente e a carga horária do estágio.

O Decreto nº 66.546/70 (BRASIL, 1970) permitiu a implantação dos programas de estágio destinados a proporcionar aos estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente as de engenharia, tecnologia, economia e administração, a possibilidade de praticar em órgãos e entidades públicas e privadas o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidades.

A Lei nº 5.692/71 (BRASIL, 1971) determinou as regras sobre diretrizes e bases para o, então, denominado ensino de 1º e 2º graus, prevendo o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas. O Decreto nº 69.927/72 (BRASIL, 1972) instituiu a Bolsa de Trabalho, cujo objetivo era proporcionar aos estudantes de todos os graus de ensino a oportunidade de exercício profissional em órgãos públicos ou particulares.

O estágio perante o serviço público federal foi disciplinado com o advento do Decreto nº 75.778/75 (BRASIL, 1975). Entretanto, a inserção do estagiário no ordenamento jurídico se deu com a Lei nº 6.494/77 (BRASIL, 1977), que estabeleceu as regras para orientar o estágio, tendo sido regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82 (BRASIL, 1982).

Segundo Oliveira (2010), em 31 de maio de 2002, o Ministério Público do Trabalho (MPT) expediu a Notificação Recomendatória 771, para recomendar ao Conselho de Secretários da Educação adotar providências orientadoras do estágio no ensino médio, previstas no artigo 82, da Lei no 9.394/96 (BRASIL, 1996), principalmente no que se referia à carga horária do aluno, que não deveria ultrapassar quatro horas diárias, para não prejudicar o estudante na escola ou no seu tempo de estudo e lazer.

Cabe ressaltar ainda que, até 25 de setembro de 2008, o estágio era regulamentado pela Lei de número 6.494/77 (BRASIL, 1977), aprimorada pela nova legislação, a Lei

11.788/08 (BRASIL, 2008), que trouxe modificações tais como: limitação da carga horária do estudante, previsão de bolsa-auxílio e vale-transporte para as situações de estágio não obrigatório, além de férias remuneradas de 30 (trinta) dias (OLIVEIRA, 2010). Percebe-se que a lei trata detalhadamente a relação de estágio entre os estagiários e as empresas contratantes, buscando evitar a desvirtuação do instituto.

Diante do exposto, afirma-se que os programas de estágio têm por finalidade promover o complemento da formação profissional e facilitar o acesso ao mundo do trabalho para o estudante. Conforme Oliveira e Piccinini (2012, p. 46), “os estágios vêm confirmando seu papel como uma forma de inserção profissional organizada, estruturada na convergência dos sistemas educativos e produtivos, nos quais a instituição de ensino incorpora aspectos de aprendizado prático à formação”.

Contudo, muitas vezes, ocorre a descaracterização do papel destinado aos programas de estágio. Em algumas situações, são usados como um método de contratação de mão de obra barata para as empresas, já que muitas tratam o estagiário como funcionário, e por vezes, desrespeitam a carga horária limite. Ademais, em muitas circunstâncias, os estagiários não exercem funções compatíveis com o conteúdo que aprendem em seus cursos.

2.4.2 EMPREGO FORMAL

O trabalho surgiu da necessidade de o homem satisfazer suas necessidades, atualmente, vive-se uma série de questões relativas ao mundo do trabalho e ao emprego formal, passando da fase da formação profissional na universidade para a prática dessa atividade profissional. O trabalho é uma das formas de o homem atuar na sociedade e na economia; é uma ação transformadora, com a aplicação de recursos para produzir riqueza.

Segundo Martins (2010), o conceito de trabalho na tradição Greco-Romana e Judaico Cristã tem sua origem etimológica no latim vulgar *tripalium*, um instrumento de tortura de 3 paus utilizado no império romano. No livro Gênese, o trabalho é imposto como uma punição à desobediência humana. Na antiguidade grega e persa, o trabalho era apresentado na forma mais extrema adotada pela humanidade: a da escravidão.

A formação aborígene brasileira desconhecia a escravidão até a chegada dos colonizadores, pois nem os prisioneiros de guerra eram considerados escravos, já que trabalhavam e eram beneficiados com a distribuição igualitária dos produtos. Contudo, com a chegada dos portugueses, estabeleceu-se verdadeiramente a escravidão.

O escravo negro foi trazido ao Brasil para trabalhar principalmente em canaviais e engenhos de açúcar e na mineração. Naquele período, os escravos fugidos formavam os quilombos, uma espécie de aldeia onde se concentravam, e como a atividade desenvolvida por eles na mineração impossibilitava o controle rígido no processo de lavra, conseguiam esconder minérios para, futuramente, comprar a própria alforria.

No século XVI o deslocamento do eixo econômico do Nordeste para o Centro-Sul, transferindo a capital de Salvador para o Rio de Janeiro, motivou o surgimento de várias cidades na região das minas, possibilitando o desenvolvimento do capitalismo europeu e, por conseguinte, levando ao crescimento do trabalho livre. (BENTEMULLER, 2012).

Já no século XVIII de acordo com a mesma autora, a escassez de mão de obra fez com que os fazendeiros do café financiassem a vinda de imigrantes europeus para trabalhar em suas fazendas pelo “Sistema de Parceria”, no qual os imigrantes deveriam reembolsar aos fazendeiros, por exemplo, despesas gastas com transporte, moradia, alimentação, etc. Esse regime de trabalho semi-servil fazia com que os trabalhadores e suas famílias ficassem vinculados às fazendas até quitarem todas as suas dívidas, quase sempre abusivas.

Desde então, e até a revolução industrial, o trabalho era culturalmente qualificado de atividade de menor valor, não sendo desempenhado pela aristocracia, pelos proprietários de terra e intelectuais. Com o advento da indústria, o trabalho se altera de inúmeras formas do ponto vista socioeconômico, sem, no entanto, mudar o caráter punitivo, com jornada de 15 horas diárias. (MARTINS, 2010).

Segundo Reinhold (2004), o trabalho é parte integrante das mudanças sociais e históricas do homem, determinando sua cultura mutante ao longo dos milênios. Já Cezar (2008) afirma que no Brasil, a tendência crescente de maior consideração pelos interesses das classes menos favorecidas foi observada mesmo antes da revolução de 1930, em que já se verificava um ambiente mais propício à proteção legal das classes trabalhadoras.

Cezar (2008) ressalta ainda que a criação da Justiça do Trabalho deu-se pela Constituição de 1934. Sua organização efetiva ocorreu com o Decreto Lei nº 1.237, o qual fixou que os conflitos oriundos das relações entre empregados e empregadores seriam dirimidos pela Justiça do Trabalho. Naquele período, as leis trabalhistas cresceram de forma desordenada e esparsa.

O termo trabalho, estreitamente vinculado ao conceito de carreira, aborda um dos maiores desafios da existência humana. A atividade de trabalhar demanda um significativo

tempo e esforço individual e apresenta mudanças qualitativas e quantitativas ao longo do tempo em proporções consideráveis. (MARTINS, 2010).

Atualmente, as condições de trabalho têm sido progressivamente humanizadas e o emprego se torna cada vez mais disputado, dadas as exigências dos processos de seleção para os profissionais recém-formados, os quais têm preferido candidatos com boas formações.

Muitas empresas contratam recém-formados ou mesmo estudantes por meio dos programas de *trainees*. A maioria desses programas é específico para cada empresa, mas, normalmente, há um padrão, que envolve uma seleção dividida em várias etapas: um treinamento inicial, antes de entrar na rotina corporativa, e o tempo como *trainee* de fato, com avaliações feitas o tempo todo; alguns sacrifícios, como mudança temporária de cidade, são comuns.

O programa de *trainee* da empresa AmBev - Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV, 2012), por exemplo, é um dos mais concorridos do país. A edição de 2012 teve 73.889 inscrições, 20 jovens foram escolhidos no Programa *trainee* 2012 da Ambev, ou seja, 0,027%. Eles começaram a trilhar suas carreiras na companhia já como funcionários contratados no primeiro dia útil de 2012 (02/01), com um salário inicial de R\$ 4.300,00. Já o programa de 2014 (AMBEV, 2014), com as inscrições encerradas em 06/09/2013 possuía as seguintes exigências a serem atendidas pelos candidatos: fluência no idioma Inglês, amplo conhecimento de Informática, disponibilidade para se deslocar ou residir em outros Estados, durante o período de treinamento e após o posicionamento, formação superior de nível graduação bacharelado concluída entre dezembro/2011 e dezembro/2013.

Menos de 1% dos jovens profissionais que se inscrevem para os programas de *trainee* de empresas privadas consegue ser aprovado. A disputa chega a tal ponto que, no ranking dos processos seletivos mais concorridos, a relação candidato-vaga passa de duas mil pessoas, resultado acima de qualquer concurso público realizado no País.

Muitos inscritos, poucos aprovados. Essa parece ser a máxima de alguns dos mais procurados programas de *trainee* do Brasil. Em 2012, a concorrência entre os aspirantes a *trainee* superou em até 35 vezes o curso de Medicina, normalmente o mais disputado da Fuvest.

Outro exemplo é o Programa Nova Geração da PricewaterhouseCoopers, um processo seletivo para jovens dispostos a se sacrificar para alcançar objetivos sempre maiores. Podem participar da seleção aqueles que cursam a partir do 2º ano, ou então quem já está formado há,

no máximo, dois anos nos cursos requeridos pelo programa. As etapas do processo são: inscrição, testes online aos aprovados nas inscrições, dinâmicas de grupo, redação e teste de inglês, entrevistas finais e admissão. Quem é aprovado em todas as etapas é contratado como funcionário efetivo, já com um plano de carreira preparado individualmente.

Diante desse cenário, percebe-se que essa modalidade de inserção formal no mercado de trabalho pode resultar em muitas pressões para o estudante de Ciências Contábeis, que pode se sentir inferiorizado por não conseguir passar em um processo de seleção, ou, em caso de já ser funcionário efetivo, pode sofrer as pressões de um trabalho que pode lhe render muitas horas extras e, por conseguinte, pouco tempo para estudar.

A seguir, algumas implicações que todos esses fatores podem trazer ao estudante e futuro profissional da contabilidade.

2.5 IMPLICAÇÕES

A inserção profissional, enquanto um processo individual do estudante, diz respeito à sua experiência vivenciada, suas escolhas profissionais, o início de sua carreira e sua expectativa de crescimento profissional. A experiência acadêmica deveria contribuir no processo de prepará-lo para o mundo do trabalho; entretanto, pode não ocorrer de forma adequada. Essa inadequação pode gerar ansiedade e deixar o estudante receoso em cometer erros, conforme ressaltam Carlotto e Câmara:

Os estudantes vêm de uma situação ideal, em que os problemas e dificuldades da prática profissional não são abordados, ou o são de forma superficial, e o conhecimento ali adquirido parece adequado às futuras situações de intervenção, o que nem sempre se confirma nas situações práticas. Os maiores receios dos estudantes se configuram em cometer algum erro, prejudicar o cliente e não serem reconhecidos por parte dos colegas e professores. (CARLOTTO;CÂMARA, 2008, p.103).

Alguns podem ter dificuldades de adaptação a essa realidade de estudar e trabalhar ao mesmo tempo. Segundo Dutra e Ferreira (2010, p. 164), muitas pessoas têm dificuldades para se adaptar a essa nova realidade e acreditam que não efetuaram o investimento adequado em sua formação, por terem uma imagem da atividade profissional diferente daquela que encontraram. Como já relatado, em uma disputa por uma vaga em programas de estágio, os processos de seleção e a inserção profissional podem expor os indivíduos a grandes pressões, gerando sintomas de stress:

Muito do stress existente no ambiente laboral tem como causa a falta de correspondência entre os desejos e aspirações de chefias e chefiados. Isso começa

com processos de recrutamento e seleção realizados de maneira pouco inteligente, geralmente executado por pessoal despreparado e sem conhecimento necessário. (ZULAR, 2011, p.206).

Não se pode olvidar que, em muitas situações, os jovens que iniciam o curso superior em Ciências Contábeis são cobrados, no ambiente acadêmico, por responsabilidades e enfrentam exigências de várias atividades. Alguns exemplos são os trabalhos em grupo, elaboração de relatórios, realização de aulas práticas, pesquisas e exames com um elevado nível de exigência de conhecimentos (CABALLERO; ABELLO; PALACIOS, 2007, tradução nossa).

Nesse cenário, o jovem estudante e futuro profissional poderá adoecer, apresentando comportamentos que evoluem para o estresse e, posteriormente, um quadro mais problemático, chamado síndrome de BURNOUT. A seguir, um detalhamento acerca dessas etapas.

2.6 O PROCESSO DE ADOECER: INÍCIO DO STRESS

O processo de adoecer é tão antigo quanto a história do homem, que sempre buscou a cura para doenças em transformação, dificultando a identificação das causas e a compreensão de seus respectivos processos de adoecimento. Contudo, por volta de 1881, o francês Louis Pasteur, químico e microbiologista, e o alemão Robert Koch, médico, criaram as condições necessárias para uma compreensão mais racional dos processos infecciosos. Esse conjunto de conhecimentos possibilitou a descoberta do bacilo da tuberculose e do princípio das vacinas, desenvolvimentos da ciência que fizeram de Koch o prêmio Nobel de Medicina em 1905. (FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

A partir daquele momento, a compreensão dos mecanismos que determinariam as doenças concentra-se quase que exclusivamente na ideia de contágio, em que o organismo é um mero receptáculo de doenças. Surge a crença de que a bacteriologia (o estudo das bactérias, vírus, fungos e respectivos mecanismos de ação) iria resolver, se não toda, a maioria dos problemas com que a Medicina se defrontava.

Quando a explicação do processo de adoecer escapava da ideia de contágio, procurava-se encontrar outras respostas para a compreensão da constituição da doença, da hereditariedade, ou ainda, passavam a ser chamadas de idiopáticas, essenciais ou inespecíficas isto é, sem causa aparente. Sobre isso, França e Rodrigues relatam que:

Assim as doenças tornaram-se expressões do comprometimento do organismo humano que surgiram devido a causas biológicas, como vírus, bactérias, hereditariedade, ou físicas e químicas como frio, calor, poluição, intoxicações, entre outras. E métodos científicos foram desenvolvidos para melhor observação, compreensão e tratamento destas doenças. A expansão desse conhecimento foi de grande utilidade para a humanidade e continua felizmente a progredir, principalmente, com o avanço da tecnologia. (FRANÇA; RODRIGUES, 2012, p. 25)

Vale destacar que a compreensão dos mecanismos causadores de doenças apresenta apenas uma fração ou fatia da realidade quando se concentra na ideia de contágio, em que o organismo é mero receptáculo de doenças. Essa visão impede a compreensão de que a pessoa também adoece pela realidade social e econômica na qual está imersa, como a desnutrição, a pobreza, as más condições de higiene e habitação e outros índices socioeconômicos que evidenciam situações de desigualdade e injustiça social.

Com a compreensão da realidade social e econômica, a perspectiva individual perdeu espaço e a dimensão coletiva do processo saúde e doença passou a ser primordial, como por exemplo: tomando um grupo de trabalhadores, verificam-se como eles são influenciados por agentes sociais, ambiente e organização do trabalho. Entram em foco as estruturas sociais como um dos fatores de riscos para o desenvolvimento de doenças (FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

Foi na revolução industrial que as preocupações com a saúde do trabalhador começaram a surgir e se tornar um fator importante na administração empresarial e também os esforços na tentativa de regulamentar e implementar a higiene nas condições de trabalho.

A partir de então, as organizações passaram a dar maior atenção à significação, à repercussão do trabalho, ao seu ambiente e ao trabalhador, aos efeitos dessa relação na instituição e ao impacto na saúde do trabalhador. Esse desequilíbrio pode trazer consequências à qualidade dos serviços prestados e ao nível de produção, afetando diretamente os lucros, na medida em que os custos e despesas se incrementam com o absenteísmo (um dos maiores custos para a organização, um problema universal e crescente com uma relação direta entre a regularidade dos funcionários na presença no trabalho e o nível geral de saúde e bem-estar), auxílio doença, reposição de funcionário, transferências, novas contratações e treinamentos.

Para o trabalhador que usa sua capacidade física e mental como garantia de retorno financeiro para a sua sobrevivência e de sua família, além de outras necessidades, a doença, ou até mesmo a dor, geralmente significam fragilidade, limitação e preocupação quanto à sua

capacidade, e também queda de desempenho, fazendo com que esse trabalhador subjugu a doença e não dê atenção aos primeiros sinais de que algo está errado.

Para a empresa, isso significa queda na produtividade, comprometimento nos resultados, necessidade de rever condições, processos de trabalho, problemas com sindicato e pressão de fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa com a sociedade.

Em muitas enfermidades, o modelo de compreensão mais racional dos processos infecciosos construído por Pasteur e Koch não é suficiente para uma compreensão mais completa do processo de adoecer. Isso fica evidente naquelas enfermidades que decorrem dos esforços de adaptação aos stress, apesar das inúmeras evidências de que a organização e as relações no trabalho podem surgir como importante fator no desenvolvimento do stress. Ademais, a legislação trabalhista de vários países não reconhece adequadamente que existe uma relação entre esses agentes estressores como produtores das doenças ocupacionais da vida moderna.

A vida moderna e as pressões do trabalho e da sociedade podem fazer com que o problema do adoecimento passe a ter outro nome: stress. A seguir, definições acerca desse problema.

O stress pode ser observado como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida. Essa relação é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais do que suas próprias habilidades ou recursos, muitas vezes colocando em perigo seu bem estar ou sobrevivência.

O termo stress vem da Física e, nesse campo de conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Ao extrapolar os conceitos da Física, conforme SEYLE, H apud FRANÇA; RODRIGUES (2012), pode-se perceber em estudos que, quando se submete um organismo a estímulos, ele tende a reagir com um conjunto de respostas específicas que constituem uma síndrome, desencadeada independentemente da natureza do estímulo. Nesse cenário, define-se o stress como um conjunto de reações que ocorrem em um organismo sendo submetido a esforço de adaptação.

Dentro dessa perspectiva, como já mencionado, o stress deve ser observado como uma relação particular entre uma pessoa e seu ambiente e as circunstâncias às quais se submete, avaliado como uma ameaça ou algo que exija mais do que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem estar ou sobrevivência, conforme ressalta Nunes Sobrinho:

O stress é um estado geral de tensão também fisiológica e que tem uma relação direta com as demandas do ambiente. O stress ocupacional constitui-se em uma experiência individual, extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. (NUNES SOBRINHO, 2002, p. 82).

A pesquisa sobre stress percorreu um longo caminho desde a sua origem até ser posteriormente realizada em fatores de investigação humana. Inicialmente, foi visto principalmente como um traumatismo físico ao qual os seres humanos respondem. Mais recentemente, tem sido associado a eventos físicos e à avaliação dos eventos, um fenômeno cognitivo (JONES; BRIGHT, 2001, tradução nossa).

De acordo com Cooper e Marshall (1978), fatores intrínsecos ao trabalho foram os primeiros focos vitais de estudo de stress entre os pesquisadores. O foco se relaciona com a crença de que o stress pode ser causado por muito ou pouco trabalho, pressões do tempo e dos prazos, muitas decisões a serem tomadas, fadiga física, longas jornadas de trabalho, tendo o profissional que lidar com as mudanças no trabalho e a preocupação com os custos e despesas originados por meio de possíveis erros cometidos.

Segundo Reinhold (2004), o stress no trabalho ocorre em decorrência da interação de características do trabalhador e ou das condições de trabalho; porém, há divergências quanto à importância desses fatores como causa primária do stress no trabalho. As diferenças nas características individuais, como personalidade ou estratégias para lidar com o stress, são importantes para predizer se certas condições de trabalho resultarão em stress, isto é, o que é estressante para uma pessoa pode não ser para outra. Embora as diferenças individuais não possam ser ignoradas, pesquisas científicas sugerem que há certas condições de trabalho estressantes para a maioria das pessoas.

Pessoas diferentes reagem de forma diferente à pressão na situação de trabalho. Alguns têm melhores habilidades para lidar do que outras e são capazes de adaptar o seu comportamento, a fim de enfrentar o desafio, (COOPER; MARSHALL, 1978, tradução nossa).

Segundo Nunes Sobrinho (2002, p. 82), “o stress é um estado geral de tensão também fisiológica, que possui uma relação direta com as demandas do ambiente”. O stress ocupacional é uma experiência individual desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeada por estressores localizados no ambiente de trabalho.

Muitos são os fatores que contribuem para essas diferenças, variando de personalidade, sexo, motivação, incapacidade de lidar com os problemas de uma área de especialização, flutuações na capacidade (muitas vezes relacionada com a idade) e de *insight* em motivações pessoais e áreas de desenvolvimento. A maioria das pesquisas sobre as diferenças individuais em termos de características tem se concentrado nas diferenças de personalidade entre alto e baixo stress de pessoas.

Do ponto de vista do desenvolvimento na carreira, cada etapa da vida apresenta um singular conjunto de tensões, com diferentes desenvolvimentos de recursos de enfrentamento do stress pelo indivíduo.

O efeito do ambiente de trabalho pode levar a um desconforto físico e emocional se o local não estiver organizado de forma a minimizar os fatores que produzem o stress. Os problemas relacionados à função, sobrecarga, ambiguidade e conflito podem ser resolvidos através de uma reestruturação, pelos quais as funções e os trabalhos são redefinidos, identificando os profissionais desatualizados e preparando um programa de treinamento.

Na situação particular do stress relacionado ao trabalho, uma de suas definições é como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional e ou sua saúde física ou mental. Ademais, esse ambiente pode prejudicar sua interação com o trabalho e o ambiente em que é realizado, na medida em que esse ambiente contém demandas excessivas a ponto de esse profissional não ter condições para enfrentar tais situações (FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

Nesse tipo de ambiente, as consequências do stress são: o absenteísmo, a fuga das responsabilidades e os sintomas individuais de fadiga, agitação, entre outros, impactando certamente na produtividade. Por esse motivo, o stress decorrente do trabalho ou ocupacional vem merecendo maior atenção nas últimas décadas no ambiente empresarial e na academia.

Desde cedo, a sociedade é submetida à pressão e ao stress: os pais costumam perguntar aos seus filhos: “o que você vai ser quando crescer”? Com a profissão e o trabalho impactando muito na vida adulta, acredita-se que, ao se tomar a decisão de trabalhar em determinada área, isso trará satisfação e prazer; porém, caso se perceba em longo prazo que essa não foi a melhor decisão tomada, o trabalho poderá ser uma fonte de ameaça à integridade física ou psíquica, impondo sofrimento ao trabalhador.

Cabe ressaltar que os fatores que proporcionam o stress advêm tanto do meio externo (como frio, calor, condições de insalubridade) quanto do ambiente social (como o trabalho) e

do mundo interno (como os pensamentos e as emoções, angústia, medo, alegria e tristeza). Mais especificamente no ensino superior, vários fatores acadêmicos também podem gerar o stress, como prazos de entrega de trabalhos individuais ou em grupos, semana de provas, etc.

Com essa pressão exercida especialmente sobre os estudantes de contabilidade, o processo de stress e a síndrome de BURNOUT emergem ambos no mesmo cenário conflitante: entre o início da inserção profissional e os conhecimentos adquiridos na IES. Essa situação de conflito, se prolongada, favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, que esgotará o estudante e eventualmente se transformará em BURNOUT. A seguir, um detalhamento maior acerca dessa patologia.

2.7 A SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de BURNOUT é um processo que ocorre em razão da cronificação do stress ocupacional, trazendo consequências negativas em nível individual, profissional, familiar e social. Sobre isso, Bosqued relata que:

BURNOUT é um problema de saúde e qualidade de vida no trabalho, como um stress crônico que pode ser definido como a resposta psicofísica que ocorre no indivíduo como resultado de um esforço comum, cujos resultados a pessoa considera ineficaz e insuficiente, ficando esgotado, com a sensação de desamparo, se afastando da atividade psicológica e às vezes física por causa de stress excessivo e insatisfação. Em seus estágios mais avançados, a síndrome se manifesta em um sentimento contínuo de estar à beira de um colapso. (BOSQUED, 2008, p. 25, tradução nossa).

Os estudos sobre BURNOUT começaram a ser mais divulgados a partir dos artigos de Freudenberg (1974, 1975), apesar de não ter sido ele o primeiro a falar e se utilizar desse termo para se referir ao esgotamento físico e mental e aos transtornos comportamentais observados em profissionais de diversas áreas (PEREIRA, 2010).

Define-se BURNOUT como falhar, usar a exaustão, ou tornar-se exausto por fazer um uso excessivo de energia, força ou recursos. É o que acontece quando os profissionais que, em sua atividade diária de se relacionar com pessoas, tornam-se inoperantes por qualquer razão que seja, fazendo com que o BURNOUT não seja um fenômeno exclusivo de equipes de Instituição de autoajuda e esteja certamente presente na indústria e nos negócios (FREUDENBERGER, 1975, tradução nossa).

O BURNOUT é uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, que pode ocorrer entre indivíduos que trabalham com pessoas. O sentimento de exaustão emocional é caracterizado pela falta ou carência de energia com um

profundo esgotamento emocional e o sentimento de que não são mais capazes de manter um nível psicológico. O desenvolvimento da despersonalização é caracterizado pela falta de sensibilidade ao atender pessoas receptoras do seu serviço, com uma atitude de cinismo. (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2010, tradução nossa).

Assim, o desenvolvimento da despersonalização parece estar relacionado à experiência de uma exaustão emocional. Outro aspecto dessa síndrome é a baixa realização profissional; refere-se ainda à tendência de se autoavaliar negativamente, com a diminuição do sentimento de competência em relação aos ganhos pessoais obtidos no trabalho com pessoas (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2010, tradução nossa).

Segundo Maslach e Leiter (1997, p.1, tradução nossa), “atualmente, a síndrome de BURNOUT está atingindo proporções epidêmicas entre os trabalhadores norteamericanos”. Afirma-se que isso não ocorre porque há algo de errado com as pessoas, mas sim por ter havido mudanças fundamentais no local e na natureza do trabalho. Muitos vivenciam um ambiente de trabalho frio, hostil e exigente, tanto econômica quanto psicologicamente, podendo afetar sua rotina e até mesmo vida em família (MASLACH; LEITER, 1997)

A síndrome de BURNOUT se manifesta de muitas maneiras sintomáticas, que variam em sintomas e graus de pessoa para pessoa, causando desânimo, desesperança, cinismo, isolamento, inflexibilidade, absenteísmo, entre outros fatores que impactam na produção.

Na esfera institucional, segundo Pereira (2010, p. 18), “os efeitos do BURNOUT se fazem sentir tanto na diminuição da produção quanto na qualidade do trabalho executado, no aumento do absenteísmo, na alta rotatividade e no incremento dos acidentes ocupacionais, denegrindo a imagem dessa instituição e trazendo prejuízos financeiros”.

Conforme Casserley e Megginson (2009, p.55, tradução nossa), “a síndrome de BURNOUT afeta negativamente o desempenho financeiro das organizações, pela redução do engajamento, comprometimento e retenção de talentos”. Em última análise, isso pode levar à perda de talentos da organização, quer pelo afastamento médico ou cessação do emprego, reduzindo a produtividade, saúde e bem-estar desses talentos, podendo corroer a imagem e reputação da organização no mercado. O impacto financeiro de BURNOUT pode ser considerável; um estudo do Reino Unido em 2005 revelou que essa síndrome tem um impacto direto sobre os resultados e a reputação corporativa de 15% das empresas desse país.

A síndrome de BURNOUT vai se materializando ao longo do tempo; muitas das vezes, a pessoa nem percebe os sinais de alerta e vai se aprofundando em um stress crônico.

Como ressalta Reinhold, isso não é decorrente de um trauma e sim de um processo acumulativo:

O BURNOUT é uma erosão gradual, e frequentemente imperceptível no início, falta de energia e indisposição, como consequência de um stress crônico e prolongado, ou melhor, de uma incapacidade crônica para controlar o stress. Não acontece como resultado de eventos traumáticos isolados. O BURNOUT não ocorre de repente, é um processo cumulativo, começando com pequenos sinais de alerta, que, quando não são percebidos, podem levar o professor a uma sensação de quase terror diante da ideia de ter que ir a escola. (REINHOLD, 2002, p. 65).

Outro fator importante é que a síndrome de BURNOUT faz com que o indivíduo sinta que quanto mais trabalha ou estuda, mais frustrado e exausto se torna, mais cínico na perspectiva de seu comportamento e certamente menos efetivo nas coisas que quer conquistar. Isso pode acarretar uma situação de desesperança e grande potencial de abandono da profissão:

Muito frequentemente eu tenho visto pessoas valiosas saírem em desgosto e desencantamento por terem a síndrome de BURNOUT, isto pode ser tanto culpa da Instituição quanto do indivíduo. Devemo-nos sempre lembrar que o ser humano é mais importante que a tarefa. (FREUDENBERGER, 1975, p. 75, tradução nossa).

Segundo Monte (2005, p. 55, tradução nossa) “a perspectiva psicossocial da síndrome de BURNOUT se desenvolve como um processo que resulta da interação entre as características do ambiente de trabalho e características pessoais”. Essa aproximação é mais útil para entender como começa e progride essa síndrome e seus sintomas, que passam por diversas fases. Esse processo pode ser reversível se as estratégias de enfrentamento individuais forem adequadas para gerenciar situações de stress laboral crônico.

A exposição prolongada e permanente aos sintomas de stress na inserção profissional e no processo de formação da carreira é um indicativo de que a síndrome de BURNOUT pode ocorrer já durante a fase acadêmica e na inserção profissional do estudante no mundo do trabalho.

A extensão do conceito de BURNOUT para estudantes em suas atividades pré-profissionais tem sido investigada e debatida. Isso motivou o desenvolvimento de estudos para se conhecer melhor a ocorrência desse risco de adoecimento em estudantes que pode se estender à vida profissional e permitir intervenções que possam solucionar possíveis dificuldades futuras.

Para Martinez e Pinto:

a relevância do fenômeno de BURNOUT entre estudantes universitários requer a detecção precoce dos níveis sintomáticos significativos, o que pode ser um indicador de possíveis dificuldades futuras, com o sucesso acadêmico ou profissional e uma

excelente oportunidade para intervenção precoce (MARTINEZ;PINTO, 2005, p. 4, tradução nossa).

A incidência das variáveis nos níveis de BURNOUT é importante e seu estudo fornece informações válidas e relevantes para planejar e gerenciar o ensino universitário. (MARTINEZ, et al. 2002, tradução nossa).

Conforme ressaltam Martinez, Pinto e Lopes (2000), o conceito de BURNOUT em estudantes também se constitui por três dimensões, no entanto, apresenta algumas especificidades: exaustão emocional, caracterizada pelo sentimento de estar exausto em virtude das exigências do estudo; descrença, entendida como o desenvolvimento de uma atitude cínica e distanciada com relação ao estudo; e ineficácia profissional, caracterizada pela percepção de estarem sendo incompetentes como estudantes.

O interesse pela síndrome de BURNOUT vem crescendo nos últimos anos, fazendo com que o estudo sobre essa patologia tenha se expandido para diversas áreas ocupacionais. Mais recentemente, têm surgido estudos com estudantes universitários.

2.7.1 ESTUDOS SOBRE BURNOUT EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Diversos estudos e pesquisas nacionais e internacionais têm sido realizados para compreender o fenômeno de BURNOUT em profissionais e em estudantes universitários que têm demonstrado que isso pode começar a ocorrer durante o período de formação profissional, conforme abaixo:

2.7.1.1 Estudos nacionais sobre BURNOUT em estudantes universitários

Neste tópico, serão analisados alguns trabalhos em esfera nacional acerca da Síndrome de BURNOUT em estudantes universitários.

Segundo o MBI-HSS Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, o BURNOUT é uma síndrome de três dimensões: a da exaustão emocional, da despersonalização e da baixa realização profissional, que pode ocorrer entre indivíduos que trabalham com pessoas. Um aspecto importante é o crescimento do sentimento de exaustão emocional; como as fontes emocionais são reduzidas, os trabalhadores sentem que não são mais capazes de manter um nível psicológico. Outro aspecto é o desenvolvimento da despersonalização, que é negativa, traz atitudes cínicas e sentimentos sobre problemas do

paciente. Essa percepção insensível ou desumanizada sobre os outros pode levar os membros da equipe a ver seus pacientes como mercedores de seus problemas.

O MBI-HSS foi desenvolvido para avaliar os três aspectos da síndrome de BURNOUT, exaustão emocional, despersonalização e a baixa realização profissional, cada aspecto é medido por subescalas separadas.

Um alto nível de BURNOUT é refletido em índices altos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e baixo índice na subescala de baixa realização profissional, um nível médio de BURNOUT é refletido em índices médios nas três subescalas, um nível baixo de BURNOUT é refletido em índices baixos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e em altos índices na subescala de baixa realização profissional.

Conforme o MBI-GS, os índices são considerados altos se eles estiverem acima do terço superior da distribuição, médios se estiverem no meio, baixos se estiverem abaixo do terço inferior, o corte numérico é mostrado na tabela 3:

TABELA 3- GAMA DE EXPERIÊNCIAS EM BURNOUT

MBI – GS Subescalas	Baixo	Médio	Alto
Amostra Norte Americana (n= 3727)			
Exaustão	≤ 2.00	2.01-3.19	≥ 3.20
Despersonalização	≤ 1.00	1.01-2.19	≥ 2.20
Conquistas pessoais	≤ 5.00	4.01-4.99	≥ 4.00

Fonte: Adaptado de MBI-HSS Maslach Burnout Inventory (2010, p.48)

TABELA 4- CRONBACH ALPHAS

	Holanda	América do Norte	Finlândia
Amostra Nacional	(n= 941)	(n= 3727)	(n= 290)
Exaustão	.87	.89	.87
Despersonalização	.73	.80	.84
Conquistas pessoais	.77	.76	.84

Fonte: Adaptado de MBI-HSS Maslach Burnout Inventory (2010, p.40)

TABELA 5 - FREQUÊNCIAS DAS DIMENSÕES DE BURNOUT

	EE	DE	EP
	Frequência	Frequência	Frequência
Alto	27 ou mais	13 ou mais	0-31
Médio	17-26	7-12	32-38
Baixo	0-16	0-6	39 ou mais

Fonte: Adaptado de MBI-HSS Maslach Burnout Inventory (2010, p.40)

No Brasil não há ponto de corte definido para avaliação da síndrome de BURNOUT como em alguns países conforme descrito acima. Para países que ainda não possui pontos de corte validado como é o caso do Brasil, a sugestão de Monte (2005) é utilizar uma alternativa válida para identificar os níveis de BURNOUT baseado na frequência dos sintomas.

Shiron (1989) recomenda o diagnóstico mediante a escala de evolução, ou seja, os indivíduos que apresentam os sintomas com frequência igual ou superior a uma vez por semana desenvolveram os sintomas característicos de BURNOUT. Desta forma considera-se que apresentam alto nível de BURNOUT, os sujeitos que se situam igual ou acima do ponto 4 da escala Likert (uma vez por semana) para a dimensão exaustão emocional e descrença, para a dimensão eficácia a avaliação é medida de forma invertida.

Assim para este estudo a presença de cada uma das dimensões foi avaliada através das frequências de respostas, considerando uma escala de pontuação que varia de (0) a (6): numa escala tipo Likert, sendo (0) para nunca, (1) uma vez ao ano, (2) uma vez ao mês ou menos, (3) algumas vezes ao mês, (4) uma vez por semana, (5) algumas vezes por semana e (6) todos os dias.

Conforme Borges e Carlotto (2004) o conceito de BURNOUT em estudantes também se constitui por três dimensões: Exaustão Emocional, caracterizada pelo sentimento de estar exausto em virtude das exigências do estudo; Descrença, entendida como o desenvolvimento de uma atitude cínica e distanciada com relação ao estudo; e Eficácia Profissional, caracterizada pela percepção de estarem sendo incompetentes como estudantes.

O estudo de Borges e Carlotto (2004) sobre a Síndrome de BURNOUT e Fatores de Estresse em Estudantes de um Curso Técnico de Enfermagem foi desenvolvido com uma amostra de 255 estudantes, perfazendo 66,4% da população. A maioria é do sexo feminino e tem entre 18 a 30 anos. Mais da metade do grupo (54,9%) frequenta as aulas no turno da noite e realiza uma atividade profissional (54,5%).

Quase a totalidade da amostra (93,7%) não atua na área de enfermagem. Verificou-se a presença de um índice médio de 2,81 (DP=1,45), indicando a existência de desgaste emocional pelos alunos “algumas vezes ao mês”. Na descrença, o índice médio obtido foi de 1,73 (DP=1,23), indicando sentimento de pouca confiança no ensino “uma vez por mês”. Com relação à eficácia profissional, o índice obtido foi de 5,33 (DP=0,74), demonstrando que o ensino vem sendo percebido praticamente “todos os dias” como útil para a formação profissional.

A pesquisa de Carlotto, Nakamura e Câmara (2006) sobre Síndrome de BURNOUT em estudantes universitários na área da saúde englobou amostra semelhante à pesquisa anterior, tanto no número quanto nas características dos participantes, a maioria do sexo feminino. Nesse estudo, verificou-se que a dimensão Exaustão Emocional apresentou índice de 2,88, indicando a existência de desgaste emocional pelos alunos algumas vezes ao mês; na descrença, a média obtida foi de 1,40, indicando sentimento de pouca confiança no ensino uma vez ao mês ou menos; com relação ao sentimento de Eficácia Profissional, a média obtida foi de 4,90, demonstrando que o aluno sente-se competente como estudante todos os dias.

A pesquisa de Tarnowski e Carlotto (2007) sobre Síndrome de BURNOUT em estudantes de psicologia englobou amostra não probabilística do tipo intencional, com 66 estudantes do Curso de Psicologia de uma universidade particular da região metropolitana de Porto Alegre. Dos sujeitos investigados, a maioria é do sexo feminino.

Nesse estudo, verificou-se que, com relação às dimensões de BURNOUT, os resultados indicam que a dimensão de maior índice médio é a de Eficácia Profissional (5,12; 5,06), seguida pela Exaustão Emocional (1,88; 2,72) e, por último, descrença (0,85; 1,00). A Eficácia profissional apresenta um índice elevado e a Descrença baixo, nos dois grupos. A Exaustão Emocional, ao contrário, apresenta baixo índice no grupo em início de curso e próximo à média nos alunos de final de curso.

A pesquisa de Carlotto e Câmara (2008) sobre Características psicométricas do *Maslach Burnout Inventory Student Survey* (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros teve uma amostra com 514 estudantes. Os sujeitos de pesquisa pertenciam a diversos cursos da área da saúde (Psicologia, Enfermagem, Medicina, Odontologia, Farmácia, Biomedicina, Fonoaudiologia, Fisioterapia) de uma instituição universitária da região metropolitana de Porto Alegre. A maioria era do sexo feminino, com média de 26 anos. Nesse estudo, verificou-se que os três fatores encontrados mediante a análise fatorial do MBI-SS apresentaram a mesma configuração semântica das dimensões de BURNOUT propostas na adaptação: exaustão emocional, eficácia profissional e descrença.

Os resultados obtidos na dimensão de Exaustão Emocional apontam para um modelo preditor composto pelas variáveis: intenção de abandonar ou permanecer no curso, idade, realizar número de disciplinas em curso no semestre, prática de atividade de lazer, satisfação com o curso, semestre, realizar curso complementar na área e possuir experiência profissional na área. Essas, conjuntamente, explicam 29,2% da variabilidade da Exaustão Emocional.

Assim, a intenção de abandonar o curso, ter menos idade, realizar maior número de disciplinas em curso, não possuir uma atividade de lazer, estar insatisfeito com o curso, estar em semestre mais avançado, realizar curso complementar e ter experiência profissional na área predizem a exaustão emocional.

Com relação à Descrença, as variáveis que apresentaram poder explicativo foram: intenção de abandonar ou permanecer no curso, atividade de lazer, satisfação com o curso e idade, explicando 20,1% da dimensão em estudo. Dessa forma, as variáveis pensar em abandonar o curso, não possuir uma atividade de lazer, estar insatisfeito com o curso e ser mais jovem influenciam o sentimento de descrença em relação aos estudos.

A Eficácia Profissional é explicada conjuntamente pelas variáveis: abandono do curso, atividade de lazer, experiência profissional na área e satisfação com o curso, perfazendo 11,4% da variância da dimensão. A intenção de permanecer no curso, possuir uma atividade de lazer, ter experiência profissional na área e estar satisfeito com o curso explicam o sentimento de eficácia profissional nos estudos.

A pesquisa de Back, Moser e Amorim (2009) sobre BURNOUT e autoestima em estudantes de direito englobou 76 estudantes do 2º período noturno do curso de Direito de uma universidade de Curitiba-PR, 57% do sexo feminino e 42% do sexo masculino, com idade média de 24 anos. Nessa pesquisa, verificou-se que, a partir dos dados obtidos com a aplicação do MBI, foi possível perceber que apenas 14 estudantes (18,42%) do total apresentaram pontuações para serem diagnosticados como portadores de BURNOUT. Desses, a maioria (63,6%) é do sexo feminino e um terço (36,3%) do sexo masculino. Esses participantes apresentaram altos escores nas dimensões Despersonalização e Exaustão Emocional e baixos escores em Realização Pessoal.

A pesquisa de Carlotto, Nakamura e Câmara (2006) sobre a Síndrome de BURNOUT e coping em estudantes de psicologia englobou uma amostra de 239 estudantes de Psicologia de uma IES da região metropolitana de Porto Alegre, a maioria do sexo feminino (87,4%), que não trabalha, tendo dedicação exclusivamente à realização do curso (52,6%).

Nessa pesquisa, verificou-se que a dimensão Exaustão Emocional apresentou índice médio de 2,50, indicando a existência de desgaste emocional pelos alunos “algumas vezes ao mês”. Na Descrença, o índice médio obtido foi de 1,20, indicando sentimento de não acreditar no ensino somente “uma vez por mês”. Com relação ao sentimento de Eficácia Profissional, o

índice obtido pelo grupo foi de 5,14, demonstrando que o aluno se sente competente como estudante praticamente “todos os dias”.

A pesquisa Schulke et al. (2011) sobre A Síndrome de BURNOUT em Estagiários de Fisioterapia englobou uma amostra de 101 estagiários de um curso de fisioterapia de uma IES, a maioria do sexo feminino (84,8%), que estuda e trabalha (53,5%). Nesse estudo, verificou-se que, com relação ao BURNOUT, a dimensão Exaustão Emocional apresentou um índice médio de 3,38 (DP=1,11), considerando a escala de pontuação de 1 a 5. Na Descrença, o índice obtido foi de 1,64 (DP=1,12), podendo ser considerado baixo, indicando sentimento de confiança no curso e na aprendizagem recebida. Com relação ao sentimento de Eficácia Profissional, o grupo apresentou alto índice médio, 4,85 (DP=0,85), demonstrando que o aluno sente-se competente como estudante praticamente “todos os dias”.

A pesquisa de Vasconcelos et al. (2012) sobre a Ocorrência da Síndrome de BURNOUT nos acadêmicos do último ano do curso de Fisioterapia englobou uma amostra de 50 alunos, cujo critério de inclusão era estar regularmente matriculado no último ano do curso e concordar em participar da pesquisa. A amostra foi caracterizada por 38 (76%) mulheres e 12 (24%) homens, com média de $22,2 \pm 3,02$ anos, variando entre 20 a 38 anos.

Nesse estudo, verificou-se que, em relação à exaustão emocional, 27 (54%) alunos apresentaram escore elevado e apenas 1 (2%) mostrou escore baixo. Sobre a despersonalização, 20 (40%) dos entrevistados apresentaram escore baixo e 18 (36%) escore médio. Quanto ao item realização profissional relacionada ao trabalho, 23 (46%) participantes obtiveram escore baixo e 22 (44%) escore médio.

2.7.1.2 Estudos internacionais sobre BURNOUT em estudantes universitários

Neste tópico, serão analisados alguns trabalhos em esfera internacional acerca da Síndrome de Burnot em estudantes universitários.

A pesquisa de Martinez et al., (2002) sobre BURNOUT em estudantes universitários espanhóis e portugueses englobou uma amostra de 1.350 estudantes, 46,1% espanhóis e 53,9% portugueses, 26% do sexo masculino e 74% do sexo feminino, com idade média de 23 anos.

Para a análise desse resultado, levou-se em consideração a aplicação do pacote estatístico SPSS 9.0, e os valores aceitáveis de referência das escalas foram superiores a 0.70. Para a

escala de exaustão emocional, foi obtido o valor $\alpha=0,79$, para o cinismo, $\alpha=0,81$, e para a despersonalização, $\alpha=0,73$. Na análise dos resultados dos estudantes espanhóis, foram obtidos valores mais altos em cinismo e exaustão emocional e mais baixos em despersonalização, tendo diferenças significativas nos três fatores, mostrando nos estudantes espanhóis níveis mais altos de exaustão emocional e cinismo, enquanto nos estudantes portugueses a despersonalização apresentou valores mais elevados.

A pesquisa realizada por Sweeney e Summers (2002) teve como objetivo avaliar o impacto de BURNOUT e o efeito da sobrecarga de trabalho em período de fechamento em contadores públicos. A pesquisa foi realizada em uma empresa auditoria nos EUA de âmbito nacional, com 13 escritórios e atuação em 7 estados, sendo realizada em dois momentos; o primeiro, em novembro daquele ano, com o envio de 426 questionários, dos quais retornaram 284, totalizando 67%, formando o time 1; o segundo, em março do ano seguinte, com o envio de 381, dos quais retornaram 209 questionários, totalizando 55%, formando o time 2.

Os resultados indicam que a exposição à síndrome de BURNOUT ocorreu em níveis mais altos para o time 2, avaliado após o período de fechamento. Os resultados obtidos são: exaustão emocional: 3,42 para o time 2 e 2,96 para o time 1; despersonalização: 2,49 para o time 2 e 2,05 para o time 1; baixa realização profissional: 2,99 para o time 2 e 2,96 para o time 1. Não foi medido o nível de desgaste após o período de fechamento com a equipe voltando a uma vida normal, ficando obscuro o tempo de permanência desses níveis elevados.

A pesquisa de Martinez e Pinto (2005) sobre BURNOUT em estudantes universitários espanhóis e portugueses e sua relação com variáveis acadêmicas englobou uma amostra de 1.988 estudantes, 31,2% espanhóis e 68,8% portugueses, 23% do sexo masculino e 77% do sexo feminino, com idade média de 22 anos. Nessa pesquisa, verificou-se que a análise da confiabilidade das escalas mostrou um valor $\alpha = 0,79$ para escala de exaustão, $\alpha = 0,81$ para a escala de cinismo e um valor $\alpha = 0,74$ para a escala eficácia acadêmica. Todos os casos ultrapassaram a referência aceitável de 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994).

A pesquisa de Kalbers e Fogarty (2005) sobre BURNOUT em auditores internos envolveu uma amostra de 298 auditores internos, obtida pela cooperação de 23 organizações com um número diverso de indústrias espalhadas nos Estados Unidos, e do Instituto de Auditores Internos. Desse total, 59% eram do sexo feminino, com um tempo médio de prática de auditoria interna de 7,1 anos, e quase 30% tinham mais de 10 anos de experiência. As seguintes hipóteses foram testadas:

H₁ Auditores internos com locus de controle interno terão menor nível de exaustão emocional e baixa realização profissional e sentimento de despersonalização menos acentuada;

H₂ Auditores internos com melhores habilidades irão desenvolver menor nível de exaustão emocional e baixa realização profissional e sentimento de despersonalização menos acentuada;

H₃ Auditores internos que trabalham em organizações com níveis mais elevados de credibilidade irão desenvolver menor nível de exaustão emocional e baixa realização profissional e sentimento de despersonalização menos acentuada.

Os seguintes resultados foram obtidos:

Hipótese 1, o locus de controle interno teve uma influência negativa significativa em todas as três dimensões de BURNOUT. Os auditores internos que evidenciaram menos sintomas de BURNOUT tenderam a ter um locus de controle interno. A Hipótese 1 foi confirmada para os três elementos do BURNOUT.

A hipótese 2, sugeriu uma relação negativa entre as competências percebidas e as dimensões de BURNOUT e foi confirmada no que diz respeito à baixa realização profissional. No entanto, percebe-se que capacidades pessoais e exaustão emocional não estão relacionadas. De igual forma, não houve nenhuma relação significativa entre a percepção de competências pessoais e despersonalização. No que diz respeito a esses dois elementos de BURNOUT, a hipótese 2 não foi confirmada.

Na hipótese 3, a relação negativa entre credibilidade organizacional e BURNOUT foi confirmada; por outro lado, a confiança organizacional não está diretamente associada à realização pessoal reduzida nos auditores internos.

A pesquisa de Caballero, Abello e Palacios (2007) sobre a relação do BURNOUT e o rendimento acadêmico com a satisfação frente aos estudos em universitários englobou uma amostra de 202 estudantes de psicologia do período noturno, 22,8% do sexo masculino e 77,2% do sexo feminino, com idade média de 22 anos. Nessa pesquisa, verificou-se que 41,6% dos alunos apresentam o BURNOUT acadêmico (distribuído entre nível médio e alto), sugerindo que experimentam a sensação de não dar mais de si mesmo, e cinismo, sobre o valor e o significado do trabalho, enquanto 38,2% apresentam exaustão, 29,7% cinismo e 48,6% sentem-se ineficazes.

Na pesquisa de Maroco e Tecedero (2009) sobre Inventário de Burnout de Maslach para estudantes portugueses de Psicologia com uma amostra de 654 estudantes, verificou-se que, na sua versão original, o MBI-SS permite calcular, pela soma dos itens respectivos, os escores de Exaustão, Descrença e Eficácia. Um indivíduo é diagnosticado com a síndrome de BURNOUT relativamente ao seu grupo se, simultaneamente, estiver acima do percentil 66 dos scores de Exaustão e Descrença e abaixo do percentil 33 dos scores de Realização. Os valores decílicos e os percentis 66 e 33 dos 3 fatores da MBI-SS são apresentados no quadro 1:

QUADRO 1- RESULTADO DA PESQUISA DE MAROCO E TECEDERO

Valores médios (M), desvios-padrão (SD), valores decílicos e percentis 33 e 66 dos 3 factores da MBI-SS na amostra do estudo.			
	Factores da MBI-SS		
	Exaustão	Descrença	Eficácia
M	10.8	4.7	24.6
SD	4.5	4.6	4.9
Percentis			
10	6	0	18
20	8	1	21
30	9	2	22
33	10	2	23
40	11	2	24
50	12	4	25
60	13	5	26
66	14	6	27
70	15	6	27
80	16	8	29
90	20	12	31

Fonte : Maroco e Tecedero (2009, p. 233)

A pesquisa de Law (2010) sobre a medida de BURNOUT em estudantes de negócios envolveu uma amostra de 196 respondentes de três classes de uma universidade estatal, com idade média de 19 e 21 anos. Nesse estudo, verificou-se que, quanto à exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, os alphas foram 0,88, 0,78 e 0,74, respectivamente. Lembre-se que Maslach e Jackson encontraram estimativas de confiabilidade para as mesmas três subescalas foram 0,90, 0,79, e 0,71, respectivamente. Modificando o MBI-HSS para utilização em estudantes universitários de negócios não parecem ter afetado negativamente a consistência interna dos três componentes.

Larson (2001) realizou pesquisa sobre as diferenças da suscetibilidade entre auditores internos do sexo feminino e masculino nos fatores de tensão de trabalho que podem levar ao BURNOUT. A pesquisa foi realizada por meio de questionários distribuídos a uma amostra de 1.500 auditores internos, com os dados fornecidos pelo Instituto americano de Auditores Certificados (AICPA). Houve um retorno de 677 respostas utilizáveis, o que corresponde a uma taxa de 52%. Desses 677 respondentes, 433 (64%) eram do sexo masculino, com idade média de 39 anos, e 244 (36%) do sexo feminino, com idade média de 34 anos e tempo médio de experiência em auditoria interna de 8 anos.

O resultado da pesquisa apresentou que o sexo feminino possui um índice de desgaste ligeiramente maior do que o masculino (3,08) e (2,93) respectivamente, com as mulheres solteiras apresentando um índice maior do que as casadas (3,22) e (2,99) respectivamente. Não acontece o mesmo com os homens solteiros em relação aos casados, (2,92) e (2,93) respectivamente, e o maior índice apresentado no sexo feminino foi entre as solteiras sem filhos (3,22), e no sexo masculino, entre os solteiros com filhos (3,81).

Diante de todos esses estudos e da realidade da síndrome, a prevenção desde a formação se faz necessária, pois, se esse risco de adoecimento for identificado precocemente, facilitará às partes envolvidas (estudantes, professores, recrutadores, gerentes das empresas de contabilidade e auditoria) o ajuste das etapas e atividades de inserção profissional e da formação da carreira do jovem profissional contábil, em prol de um objetivo maior, isto é, propiciar a esse sujeito uma formação e inserção profissional não traumáticas ou traumas a níveis aceitáveis.

A seguir, será detalhada a metodologia de pesquisa deste trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Neste tópico, será apresentada a abordagem desta pesquisa, a população e a amostra selecionadas.

Esta pesquisa é empírico analítica. A pesquisa empírica ou de campo é a busca de dados relevantes e convenientes obtidos através da experiência, tem como objetivo chegar a novas conclusões a partir da maturidade experimental.

Assim podemos entender que a pesquisa empírica é coleta de dados a partir de fontes diretas (pessoas) que conhecem, vivenciaram ou têm conhecimento sobre o tema, fato ou situação que podem causar diferenciação na abordagem e entendimento dos mesmos, conduzindo a uma mudança, acréscimo ou alteração profunda, relevante que não distorça, agrida ou altere o conteúdo principal, mas sim que o enriqueça e transforme em conhecimento de fácil compreensão e também sentindo se atraído pelo tal.

A valorização desse tipo de pesquisa é pela "possibilidade que oferece de maior concretude às argumentações, por mais tênue que possa ser a base fatural. O significado dos dados empíricos depende do referencial teórico, mas estes dados agregam impacto pertinente, sobretudo no sentido de facilitarem a aproximação prática" (Demo, 1994, p. 37).

Segundo Theóphilo e Martins (2009), O empirismo consagrou a observação empírica, o teste experimental e a mensuração quantitativa como critérios de cientificidade.

A abordagem da pesquisa será quantitativa que de um modo geral considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-los e analisá-los. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc...).

Deste modo, as pesquisas quantitativas são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados (questionários) e são utilizadas quando se sabe exatamente o que deve ser perguntado para atingir os objetivos da pesquisa.

Para Theóphilo e Martins (2009), a pesquisa quantitativa é aquela em que os dados e as evidências coletados podem ser quantificados e mensurados, com a organização e tabulação dos dados, de forma a serem submetidos a técnicas e ou testes estatísticos.

O método escolhido para realizar essa investigação foi a pesquisa do tipo levantamento (survey), um método de coleta de informações diretamente de pessoas a respeito de suas ideias, sentimentos, saúde, planos, crenças e de fundo social, educacional e financeiro. As pesquisas tipo survey se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, solicitando informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, para posteriormente, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Conforme Gil (2010), os levantamentos abrangem um universo de elementos tão grande que se torna impossível considerá-los em sua totalidade. Por essa razão, é recomendável utilizar uma amostra, ou seja, uma pequena parte dos elementos que compõem o universo.

Segundo Theóphilo e Martins (2009), os levantamentos são próprios para os casos em que o pesquisador deseja responder a questões acerca da distribuição de uma variável ou das relações entre características de pessoas ou grupos, da maneira como ocorrem em situações naturais. Ademais, relatam que uma população é a totalidade de itens, objetos ou pessoas sob consideração, que uma amostra é a parte da população selecionada para a análise e que, geralmente, as pesquisas são realizadas por meio do estudo dos elementos que compõem uma amostra extraída da população.

No caso deste trabalho, a amostra é composta por estudantes últimoanistas do curso de Ciências Contábeis em IES estabelecidas na Cidade de São Paulo.

A amostra escolhida para esta pesquisa era originalmente composta por 12 IES que oferecem o curso na modalidade presencial. A quantidade de instituições escolhidas teve por critério a possibilidade de comparação dos resultados entre as IES no conceito no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), que avalia o rendimento dos alunos dos cursos de graduação, ingressantes e concluintes, em relação aos conteúdos programáticos dos cursos em que estão matriculados.

Para a seleção das IES, foi utilizada a ferramenta E-MEC, que apresenta em seu *site* a relação de cursos superiores cadastrados no MEC. O E-MEC é um sistema eletrônico de acompanhamento de processos que regulam a educação superior no Brasil, e foi utilizado o recurso de consulta avançada para filtrar os cursos presenciais de Ciências Contábeis no município de São Paulo. Tal levantamento ocorreu no mês de agosto de 2013. Os campos preenchidos no sistema para o filtro foram: busca por curso de Ciências Contábeis no estado de São Paulo, município de São Paulo; não gratuitos; na modalidade presencial; com grau de bacharelado e cuja situação era "em atividade". Mantidos esses filtros de pesquisa padrão, também foi filtrado por notas obtidas no Enade: nota 5 apresentou 2 IES, nota 4 apresentou 4 IES, nota 3 apresentou 20 IES e nota 2 apresentou 9 IES.

A seleção de notas de 5 a 2 tem por objetivo verificar se a exposição à síndrome de BURNOUT mantém relação direta ou não com as classificações das IES no ENADE. A seleção seria de 3 IES para cada nota classificatória de 2 a 5, porém, como havia somente 2 IES com nota 5, foram selecionadas 4 IES com nota 4, conforme mostra o quadro 2:

QUADRO 2- IES ESCOLHIDAS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

IES	Sigla	Campus	Conceito
Fundação Escola do Comércio Álvares Penteado	FECAP	Liberdade	5
Universidade Paulista	UNIP	Vergueiro	5
Universidade Presbiteriana Mackenzie	MACKENZIE	Consolação	4
Universidade São Judas Tadeu	USJT	Butantã	4
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	PUC-SP	Monte Alegre	4
Universidade Mogi das Cruzes	UMC	Villa Lobos	4
Trevisan Escola Superior de Negócios	TREVISAN	Cerqueira César	3
Centro Universitário Assunção	UNIFAI	Liberdade	3
Universidade Cruzeiro do Sul	UNICSUL	Pinheiros	3
Faculdades Metropolitanas Unidas	FMU	Vergueiro	2
Universidade Cidade de São Paulo	Unicid	Carrão	2
Universidade Bandeirantes	UNIBAN	Barra Funda	2

Fonte: Elaborado pelo autor

3.2 MÉTODOS E TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico, serão detalhados a seguir os métodos, técnicas de coleta e análise dos dados escolhidos para este trabalho.

De acordo com Monte (2005, p. 106, tradução nossa) o MBI-HSS é o questionário de excelência para avaliação psicométrica da síndrome de BURNOUT. É composto por 22 itens, distribuídos em três dimensões que avaliam aspectos cognitivos (realização pessoal no trabalho), emocionais (exaustão emocional) e atitudinais (despersonalização) da psique. Essas dimensões são o resultado de um processo indutivo da análise fatorial dos itens que compõem o questionário. Em sua base, foi estabelecida a definição da síndrome e seus sintomas.

Esse instrumento MBI-HSS tem sido o mais utilizado para avaliar BURNOUT em trabalhadores que, pela natureza de seu trabalho, necessitam manter contato direto com outras pessoas, é o MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey*). A necessidade de avaliar BURNOUT em outras ocupações nas quais não ocorre ou ocorre atendimento eventual de pessoas fez com que fosse desenvolvida a versão MBI-GS-*Maslach Burnout Inventory General Survey* (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Esse movimento de ampliação do conceito de BURNOUT fez com que estudiosos desenvolvessem o MBISS (*Maslach Burnout Inventory Student Survey*) para avaliar a síndrome em estudantes, que vivenciam seu estudo conforme três dimensões conceituais do MBI-GS: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (SCHAUFELI et al., 2002).

Estudos de validação do MBI-HSS em outros países têm apresentado a mesma distribuição fatorial, ou seja, 3 fatores. Como há escassez de estudos brasileiros com esse inventário, neste trabalho, utiliza-se o instrumento do estudo de Carlotto e Câmara (2006). Essas autoras investigaram as características psicométricas do MBI-SS (SCHAUFELI et al. 2002) em uma amostra de estudantes universitários brasileiros.

Para isso as autoras, utilizaram o MBI-SS, forma adaptada por (SCHAUFELI et al., 2002). O instrumento consiste de 15 questões que se subdividem em três subescalas: Exaustão Emocional (EE) (5 itens), Descrença (DE) (4 itens) e Eficácia Profissional (EP) (6 itens). Todos os itens são avaliados em escala Likert de 7 pontos, variando de 0 (nunca) a 6 (sempre).

O inventário utilizado por Carlotto e Câmara (2006) foi traduzido para o português do Brasil da versão original em inglês (SCHAUFELI et al., 2002), utilizando-se como subsídio adicional as versões em espanhol e em português de Portugal. A tradução do inglês foi realizada por três psicólogos bilíngues, em separado, que depois foram comparadas entre si. A tradução obtida foi vertida novamente para o inglês por outros dois psicólogos bilíngues (*back-translation*), para verificar sua equivalência semântica e sintática. O desenvolvimento dessa etapa permitiu que fosse realizado ajuste em um item, identificado por um dos psicólogos como expressão muito branda para o conceito de exaustão da Síndrome de BURNOUT. Substituiu-se “sinto-me cansado pelos meus estudos por “sinto-me consumido pelos meus estudos”.

O questionário foi traduzido e adaptado para o Brasil por Carlotto e Câmara (2006), testado e validado no seu respectivo estudo. Nesta pesquisa, utiliza-se esse mesmo instrumento, conforme anexo 1.

Para a análise dos dados deste trabalho utiliza-se o modelo de regressão logística binária que é utilizado quando a variável dependente (resposta) é dicotômica, ou seja, apresenta somente dois valores possíveis representando sucesso ou falha ou, mais geralmente, a presença ou ausência de um atributo de interesse (MCCULLAGH; NELDER, 1989); (HOSMER; LEMESHOW, 2000). Este tipo de modelo pertence a uma classe de modelos introduzida por (NELDER; WEDDERBURN, 1972), com o nome de Modelos Lineares Generalizados (MLG ou GLM, no inglês), que são uma extensão dos modelos lineares clássicos. Desta maneira, a variável resposta, que antes necessitava ser normal, poderia ser qualquer uma pertencente a um grupo específico de distribuição, chamado de família exponencial de distribuição.

Este modelo assume que a variável dependente assume distribuição Bernoulli com função de ligação logito (HOSMER; LEMESHOW, 2000).

No modelo logístico, podem ser utilizadas diversas variáveis dependentes para explicar a presença da variável de interesse. Uma medida que pode ser avaliada neste tipo de metodologia é o *odds ratio*. Para ilustrar esse conceito, considere-se o quadro 6:

QUADRO 3- DEMONSTRAÇÃO DO CÁLCULO DO ODDS RATIO

	Evento	Não Evento	Total
Exposto	A	b	a+b
Não Exposto	C	d	c+d
Total	a+c	b+d	N

Fonte: Elaborado pelo autor.

Considerando os Expostos, a chance de Evento é de $a/(a+b)$ e de Não Evento, $b/(a+b)$. Portanto, o *odds* para um Evento, considerando os Expostos, é de:

$$Odds = \frac{a/(a+b)}{b/(a+b)} = \frac{a}{b}$$

Analogamente, o *odds* para um Evento, considerando os Não Expostos, é de c/d , o *odds ratio* é utilizado para comparar os *odds* de ocorrência de evento para dois grupos diferentes (Expostos e Não Expostos), ou seja, expressa quantas vezes o *odds* de Evento no grupo de Expostos equivale ao *odds* de Evento no grupo de Não Expostos e pode ser definido como:

$$Odds\ ratio\ (OR) = \frac{a/b}{c/d}$$

Para verificar a qualidade do ajuste dos dados, pode-se utilizar o teste de Hosmer e Lemeshow (1980), cuja hipótese nula é de que as taxas observadas são iguais às taxas esperadas para os subgrupos do modelo considerado.

Para as análises dos dados do estudo por meio da metodologia de regressão logística, foi utilizado o *software* R, que realiza cálculos estatísticos e gráficos, e está disponível para download em www.r-project.org.

3.3 PROCEDIMENTOS

O contato com as IES foi realizado por meio de carta enviada via email aos Coordenadores dos cursos de graduação de Ciências Contábeis com a apresentação dos objetivos do estudo, a fim de se obter autorização e agendar a visita para aplicação do instrumento.

Posteriormente mantivemos contatos via email e ou telefone com o objetivo de obter a autorização para a aplicação do questionário, infelizmente cinco (5) IES não autorizaram a aplicação do questionário, consequentemente obtivemos sete (7) autorizações das IES selecionadas, na aplicação do questionário. Foram realizados os procedimentos éticos conforme resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), no que diz respeito à pesquisa com seres humanos. Os resultados obtidos nesta etapa, seguem nos quadros 4 e 5:

QUADRO 4- IES SELECIONADAS QUE NÃO AUTORIZARAM

IES	Sigla	Campus	Conceito
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	PUC-SP	Monte Alegre	4
Trevisan Escola Superior de Negócios	TREVISAN	Cerqueira César	3
Faculdades Metropolitanas Unidas	FMU	Vergueiro	2
Universidade Cidade de São Paulo	Unicid	Carrão	2
Universidade Bandeirantes	UNIBAN	Barra Funda	2

Fonte: Elaborado pelo autor.

QUADRO 5- IES SELECIONADAS QUE AUTORIZARAM

IES	Sigla	Campus	Conceito	Frequência
Fundação Escola do Comércio Álvares Penteado	FECAP	Liberdade	5	87
Universidade Paulista	UNIP	Vergueiro	5	51
Universidade Presbiteriana Mackenzie	MACKENZIE	Consolação	4	71
Universidade São Judas Tadeu	USJT	Butantã	4	39
Universidade Mogi das Cruzes	UMC	Villa Lobos	4	53
Centro Universitário Assunção	UNIFAI	Liberdade	3	21
Universidade Cruzeiro do Sul	UNICSUL	Pinheiros	3	97
Total				419

Fonte: Elaborado pelo autor.

4 RESULTADOS E CONCLUSÕES

A partir das devolutivas dos questionários, e seguindo o que Demo (1994) classifica como amostra por possibilidade, apresenta-se neste capítulo a descrição das amostras obtidas.

Este pesquisador obteve o retorno de 424 respondentes. Respostas incoerentes como, por exemplo, “Ocupação atual” cuja resposta foi “Somente estuda” e subsequentemente “Se trabalha” onde o respondente optou por “Outras categorias de empresa, na área contábil”, desqualificaram 5 questionários para a tabulação e análise dos resultados.

Assim, as tabelas que seguem referenciam-se a 419 questionários que podem ser considerados como dizem Theóphilo e Martins (2009), com valor científico para esta pesquisa.

Para as variáveis categóricas, foram construídas as tabelas de frequência e para a variável contínua idade, foram calculados a média, o desvio-padrão e alguns percentuais. Algumas variáveis categóricas não foram respondidas, razão pela qual seu total é inferior ao da amostra. Assim sendo, apresentam-se abaixo as tabelas de 06 a 14, que procuram apresentar o perfil dos respondentes, conforme consta no Bloco I do questionário deste estudo (apêndice A).

TABELA 6- DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS MOTIVOS DA ESCOLHA DA IES

Escolha da IES	Frequência	Percentual
Por ser mais próximo ao minha residência	123	29,42
Pela sua pontuação no MEC	109	26,07
Pelo “nome” da instituição	101	24,16
Outro	35	8,37
Por ser mais próximo ao meu trabalho	34	8,13
Pelo Guia do Estudante	10	2,39
Pelo valor da mensalidade	5	1,19
Não tinha o curso que eu queria na faculdade ou campus que desejava	1	0,27
Total	418	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 06 revela que o conceito das IES apontado por Pires; Ott e Damacena (2010), como responsáveis por formar profissionais competentes e habilidosos, é o principal influenciador do estudante na escolha da faculdade. Este item soma 50,23% subdivididos em 26,07% para pontuação do MEC e 24,16% para “nome” da instituição.

Os sujeitos pesquisados também consideraram o quesito distância como relevante, sendo este item responsável por 37,55% das escolhas feitas pelos estudantes. Esses números confirmam a pesquisa feita por Matsuura (2008), que apontou este item tanto como motivador, quanto como dificultador para o estudante.

Outras questões como guia do estudante, valor da mensalidade e ausência do curso de preferência não interferem tanto na escolha da faculdade, sendo esses percentuais 2,39%, 1,19% e 0,27% respectivamente.

TABELA 7- FREQUÊNCIA POR CATEGORIA DO SEXO

Sexo dos participantes	Frequência	Percentual
Feminino	244	58,23
Masculino	175	41,77
Total	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Assim como as pesquisas realizadas por Leal, Miranda e Carmo (2011), Borges e Carlotto (2004), Schulke et al. (2011), Vasconcelos et al. (2012) e Tarnowski e Carlotto (2007), a tabela 07 mostra que a maioria dos participantes deste estudo é composta por mulheres atingindo o percentual de 58,23%, contra 41,77% de homens.

TABELA 8- FREQUÊNCIA POR UNIÃO ESTÁVEL

União Estável	Frequência	Percentual
Não	331	79,00
Sim	88	21,00
Total	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

TABELA 9- FREQUÊNCIA POR EXISTÊNCIA DE FILHOS

Filhos	Frequência	Percentual
Não	370	88,31
Sim	49	11,69
Total	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Através das tabelas 08 e 09 identifica-se que as pessoas que não possuem laços com cônjuges e filhos são mais propensas a ingressar em um curso superior, pois esta pesquisa mostra que 79% dos participantes não têm união estável e 88,31% não possuem filhos. Resultados semelhantes foram percebidos na pesquisa de Larson (2001), que apresentou maior índice de estudantes universitários solteiros e sem filhos.

TABELA 10- DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA POR OCUPAÇÃO ATUAL

Ocupação Atual	Frequência	Percentual
Estuda e trabalha	341	81,38
Estuda e faz estágio	40	9,55
Somente estuda	29	6,92
Não trabalha no momento	9	2,15
Total	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 10 revela que 81,38% dos pesquisados precisa dividir seu tempo entre 8 horas de trabalho diário e as horas diárias destinadas ao comparecimento nas IES, o que Matsuura (2008) denomina como prolongamento da jornada de trabalho. Esses dados confirmam as pesquisas de Matsuura (2008) e de Borges; Miranda e Casado (2010). Tal prolongamento pode ocasionar o que Bosqued (2008) intitula como estresse crônico. Esta exposição contínua poderá desenvolver a Síndrome de Burnout, conforme apresentado neste estudo.

Quanto aos estudantes do curso de Contabilidade que estagiam na área, esta pesquisa demonstra que 9,55% dos respondentes já o fazem, sob a chancela de integrar os conhecimentos acadêmicos com as práticas profissionais, como rege a Lei 11.788/2008. Apenas 6,92% tem a opção de apenas estudar e 2,15% estavam sem trabalho no momento da aplicação do questionário.

Este estudo apontou também que dentre os que apenas estudam 64,70% são mantidos pelas famílias e 35,30% possuem bolsas concedidas pelas faculdades ou por incentivos governamentais, conforme ilustra a tabela 11. Os universitários que apenas estudam não têm o que Zular (2011) chama de estresse do ambiente laboral. Este fato não lhes tira as responsabilidades e exigências do ambiente acadêmico, que eventualmente, pode contribuir para a alteração o início do processo de adoecimento. (CABALLERO; ABELLO; PALACIOS, 2007).

TABELA 11- DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DE COMO SE FINANCIAM OS ESTUDOS

Somente Estuda e ou não trabalha	Frequência	Percentual
A família banca os estudos	33	64,70
Detentor de bolsas	18	35,30
Total	51	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 12 mostra que 81,55% dos estudantes do último ano de Contabilidade desta amostra, sentem-se capacitados tecnicamente para exercer suas atividades profissionais, e apenas 18,45% pensam que ainda não estão devidamente aptos para o mercado de trabalho. Acerca dos que não se sentem competentes Teodoro et al. (2009), chamam a atenção para a necessidade de percepção das IES e dos acadêmicos em desenvolver as competências necessárias para formar com excelência os profissionais que serão inseridos ao mercado de trabalho.

TABELA 12- DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Capacitação Profissional	Frequência	Percentual
Sim	340	81,55
Não	77	18,45
Total	417	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme a tabela 13, os números expressam que apenas 15,08% dos pesquisados já possuíam outro curso de nível superior, sendo para a grande maioria aqui representada por 84,92%, o primeiro contato com a graduação acadêmica.

TABELA 13- FREQUÊNCIA SE POSSUI OU NÃO OUTRO CURSO SUPERIOR

Outro Curso Superior	Frequência	Percentual
Não	355	84,92
Sim	63	15,08
Total	418	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A última tabela que apresenta o perfil dos respondentes mostra a faixa etária dos mesmos. Dos 419 questionários, dois não responderam a variável “idade”. A média da idade desse grupo foi de 25,07 anos, sendo 21 a mínima e 58 anos a idade máxima. A idade mínima (21) pode explicar a tabela 08 que mostra uma baixa porcentagem de pessoas que cursavam a segunda graduação, uma vez que eles eram recém-formados no ensino médio.

TABELA 14- MÉDIA DE IDADE

Variável	N	Média	Desvio	Mínimo	P5	P25	Mediana	P75	P95	Max
Idade	417	25,07	5,80	21,00	22,00	21,00	23,00	27,00	38,00	58,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.1 DEFINIÇÕES DA VARIÁVEL RESPOSTA - BLOCO II

O Bloco II deste questionário, disponível também no apêndice B, destina-se a medir o nível de exposição dos respondentes à Síndrome de Burnout ou a seus primeiros indícios.

Para análise desta parte do questionário, consideramos a assiduidade dos sintomas distribuídos em uma escala do tipo Likert de 0 a 6. Os que apresentaram frequência de sintomas igual ou superior a uma vez por semana, já desenvolveram características de Burnout, conforme sugerem Shiron (1989) e Monte (2005). O questionário é composto por 15 questões, subdividas em 3 dimensões como segue:

a) Exaustão Emocional (EE): 5 questões considerando-se a nota de corte acima de 4, ou seja, são considerados expostos nesta dimensão os que assinalaram 4,5 ou 6.

b) Descrença (DE): 4 questões considerando-se a nota de corte acima de 4, isto é, são considerados expostos nesta dimensão os que assinalaram 4,5 ou 6.

c) Eficácia Profissional (EP): 4 questões considerando-se como ponto de corte a tabela invertida do tipo Likert. Isto quer dizer que os sujeitos que assinalaram abaixo de 4,3,2,1 ou 0 são considerados expostos nesta dimensão.

Com a intenção de atentar ao avanço gradual da doença (REINHOLD, 2002), neste estudo optou-se pela criação de grupos de respondentes. O agrupamento foi feito em conformidade com as respostas dadas no questionário. Estes resultados promoveram a criação de 3 níveis de agrupamento, conforme segue no quadro 6:

QUADRO 6- DEFINIÇÃO DOS CONSTRUCTOS DA PESQUISA

Grupo 1	Alguma das dimensões alteradas, não sendo concomitante com NENHUM dos outros indícios ou características da doença.	França e Rodrigues (2012); Nunes Sobrinho (2002); Cooper e Marshall(1978); Reinhold (2004); Reinhold(2002); Monte (2005); Martinez e Pinto (2005); Shiron (1989); Zular (2011); Caballero; Abello; Palacios (2007); Nunes Sobrinho (2002); Martinez et al. (2002); Monte (2006);
Grupo 2	Alteração na Exaustão Emocional e em alguma das outras duas dimensões	Nunes Sobrinho (2002); Reinhold (2002); Monte (2005); Martinez e Pinto (2005); Shiron (1989); Borges, Miranda e Casado (2010); França e Rodrigues (2012); Martinez et al. (2002); Monte (2006);
Grupo 3	Alterações nas três dimensões, simultaneamente.	Bosqued(2008); Pereira,(2010); Freudenberger (1975); Maslach; Jackson; Leiter (2010); Casserley e Megginson (2009); Monte (2005); Borges, A.M.B, e Carlotto (2004); Carlotto, Nakamura e Camará (2006); Tarnowski e Carlotto (2007); Carlotto e Camará (2008); Back, Moser e Amorim (2009); Carlotto et al. (2009); Shulke et al. (2011); Vasconcelos et al. (2012); Martinez et al. (2002); Caballero, Abello e Palacios (2007); Maroco e Tecedeiro (2009); Law (2010); Maslach e Leiter (1997); Martinez, Pinto e Silva (2000);

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE ALTERAÇÕES E DAS VARIÁVEIS

RESPOSTAS

As tabelas abaixo mostram as frequências e porcentagens de cada variável. Considerou-se a variável “resposta 1” para os possíveis expostos ao risco da Síndrome de *Burnout*, e a variável “resposta 0” para os não expostos ao risco.

TABELA 15 - FREQUÊNCIA DE ALTERAÇÕES NAS DIMENSÕES DE BURNOUT

Alteração	EE Frequência	EE Percentual	DE Frequência	DE Percentual	EP Frequência	EP Percentual
0	225	53,70	372	88,78	288	68,74
1	194	46,30	47	11,22	131	31,26
Total	419	100,00	419	100,00	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 15 revela que do total da amostra final desta pesquisa 194 respondentes (46,30%) apresentam alterações na dimensão Exaustão Emocional, 47 pessoas (11,22%) apresentam Descrença e 131 respondentes (31,26%) demonstram problemas na Eficácia Profissional.

A tabela 16 revela as porcentagens de estudantes agrupados por níveis de provável exposição à Síndrome de Burnout. O agrupamento baseou-se nos riscos apontados através dos questionários.

TABELA 16 - FREQUÊNCIA DAS ALTERAÇÕES POR GRUPO

Alteração	G1 Frequência	G1 Percentual	G2 Frequência	G2 Percentual	G3 Frequência	G3 Percentual
0	140	33,41	352	84,01	402	95,94
1	279	66,59	67	15,99	17	4,06
Total	419	100,00	419	100,00	419	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com os dados da tabela 16 identifica-se que 66,59%, ou seja, 279 respondentes encaixam-se no Grupo I deste estudo, pois apresentaram alteração em apenas uma das dimensões. O Grupo II é composto por 15,99%, que representam 67 dos participantes, dado que demonstraram alteração na Exaustão Emocional e em mais uma das dimensões. O Grupo III é composto por 4,06% dos respondentes, pois relataram alterações concomitantes nas 3 dimensões relacionadas à Síndrome de Burnout.

4.3 APRESENTAÇÕES DOS RESULTADOS ESTATÍSTICOS DOS GRUPOS 1, 2 E 3.

Seguem as análises por agrupamento dos respondentes, conforme definido no item 4.1 Definição da variável resposta do Bloco II e na definição dos constructos deste estudo disponível no quadro 6.

4.3.1 GRUPO 1 - ESTADÍSTICAS DESCRITIVAS

A seguir são apresentadas as estatísticas descritivas considerando a proporção de expostos e não expostos por categoria. Este grupo apresentou alteração em apenas uma das dimensões da Síndrome de Burnout.

Para a variável “Ocupação Atual”, foram feitas as estatísticas descritivas (porcentagem na linha e totais) considerando as 4 diferentes categorizações conforme constam no apêndice C. A tabela 17 apresenta as respostas dos que trabalham ou fazem estágio reunidas na variável “Trabalho/Estágio” e os que não trabalham no momento da pesquisa ou só estudam estão aqui representados pela variável “Não Trabalha”.

TABELA 17- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL – G1

Ocupação Atual	Categoria		Total
	Não Exposto	Exposto	
Trabalho/estágio	120 (31,75%)	258 (68,25%)	378 (90,87%)
Não trabalha	20 (52,63%)	18 (47,37%)	38 (9,13%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Se considerarmos que para este estudo os possíveis expostos são os respondentes que sinalizaram a manifestação sintomática de 1 vez por semana ou mais, os percentuais são relevantes. A tabela 17 demonstra que mais da metade dos estudantes que trabalham estão expostos a Síndrome, e 47,37% dos que apenas estudam também estão com uma das dimensões alteradas. Esses percentuais indicam a necessidade de detecção precoce dos níveis sintomáticos de Burnout em estudantes universitários (MARTINEZ; PINTO 2005).

Os respondentes que compõem o Grupo I e que trabalham foram subdivididos por área de atuação profissional e classificados em expostos e não expostos. Quanto aos que não exercem atividade profissional e podem dedicar-se exclusivamente aos estudos também foram subdivididos em duas categorias: sustentados pela família e bolsistas, conforme mostra a tabela 18.

TABELA 18- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRABALHO– G1

Categoria		Categoria		Total
		Não Exposto	Exposto	
Estágio/Trabalho	Trabalha em empresa de contabilidade	36 (33,96%)	70 (66,04%)	106 (25,48%)
	Outras categorias de empresa, na área contábil	32 (38,10%)	52 (61,90%)	84 (20,19%)
	É empresário do ramo de contabilidade	0 (0%)	2 (100%)	2 (0,48%)
	Trabalha em empresa de auditoria externa	9 (18,37%)	40 (81,63%)	49 (11,78%)
	Outras categorias de empresa, em outras áreas	37 (34,26%)	71 (65,74%)	108 (25,96%)
	Outros	6 (20,69%)	23 (79,31%)	29 (6,97%)
Não trabalha/só estuda	Missing	0 (0%)	2 (100%)	2 (0,46%)
	A família banca os estudos	15 (55,56%)	12 (44,44%)	27 (6,49%)
	Detentor de bolsas	5 (55,56%)	4 (44,44%)	9 (2,16%)
	Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A análise da primeira parte da tabela 18 nos permite concluir que estudar Contabilidade e estar ligado profissionalmente à área contábil eleva a probabilidade de ter alteração em uma das dimensões, pois estão expostos 66,04% dos que trabalham em empresa de contabilidade, 61,90% dos que trabalham em outras empresas, mas atuam na área contábil e 81,63% dos que trabalham em empresas de auditoria externa. Dos que trabalham, mas não tem ligação profissional com a área contábil 65,74% estão expostos. Esses números revelam que apesar de esses respondentes apresentarem alteração em apenas umas das dimensões, a relação entre vida acadêmica e profissional pode, em alguns casos, desenvolver consequências negativas para a exposição à Síndrome de Burnout. (BORGES; MIRANDA; CASADO, 2010).

Quanto aos que apenas estudam a tabela 17 revela que estão expostos 44,44% dos que são mantidos financeiramente por suas famílias e a mesma porcentagem se mantém para os bolsistas. As pressões familiares, acadêmicas e a ansiedade por ingressar devidamente qualificado no mercado de trabalho, podem explicar essa alteração (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

A tabela 19 demonstra a exposição dos respondentes de acordo com a IES escolhida:

TABELA 19- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR IES- G1

Instituição			Total
	Não Exposto	Exposto	
FECAP	35 (40,23%)	52 (59,77%)	87 (20,91%)
UNICSUL	45 (46,88%)	51 (53,13%)	96 (23,08%)
UNIP	16 (31,37%)	35 (68,63%)	51 (12,26%)
Mackenzie	13 (18,31%)	58 (81,69%)	71 (17,07%)
UMC	16 (30,77%)	36 (69,23%)	52 (12,50%)
UNIFAI	4 (19,05%)	17 (80,95%)	21 (5,05%)
São Judas Tadeu	11 (28,95%)	27 (71,05%)	38 (9,13%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Considerando um total de 276 questionários que apontaram para distorções em uma das dimensões, a tabela 19 aponta para os alunos da Universidade Mackenzie com maior porcentagem de alteração com 81,69%. O segundo lugar é ocupado pela UNIFAI com 80,95%, seguidas pela São Judas Tadeu com 71,05%, UMC com um índice de 69,23%, UNIP com 68,63%, FECAP com 59,77% e a UNICSUL com 53,13%.

Esses percentuais comprovam as informações da tabela 06 deste capítulo, que aponta o conceito ou o nome da universidade como significativo no momento da escolha da IES. Atender às exigências das IES mais conceituadas pode, como por exemplo, nesses casos, aumentar o nível de preocupação e assim, anunciar o primeiro sintoma da Síndrome de Burnout.

Em relação a ter ou não filhos, a tabela 20 apresenta:

TABELA 20- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS COM FILHOS- G1

Filhos			
	Não Exposto	Exposto	Total
Não	121 (32,88%)	247 (67,12%)	368 (88,46%)
Sim	19 (39,58%)	29 (60,42%)	48 (11,54%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A diferença entre expostos com ou sem filhos dos integrantes do Grupo I não foi expressiva, sendo 60,42% e 67,12% respectivamente.

Segundo a revisão da literatura deste estudo a Eficácia Profissional compõe uma das dimensões que pode sofrer alterações e dar início ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Relativo ao grupo 1, deve-se considerar os resultados que seguem na tabela 21:

TABELA 21- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL- G1

Capacitação Profissional			
	Não Exposto	Exposto	Total
Não	18 (23,68%)	58 (76,32%)	76 (18,27%)
Sim	122 (35,88%)	218 (64,12%)	340 (81,73%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir desses dados é possível identificar que os estudantes que manifestaram indícios de alteração em uma das dimensões, 76,32% consideram-se incapacitados profissionalmente e 64,12% tem o sentimento de aptidão para o serviço especializado, apesar de apresentarem sinais de exposição.

A tabela 22 mostra que apesar de já expostos a um dos sinais de Burnout, havendo variabilidade nas dimensões EE, DE e EP, 61,29% dos respondentes do grupo 1 decidiram por realizar outro curso de nível superior. Em contra partida, para 67,23% dos afetados o curso de Contabilidade será o primeiro diploma universitário.

TABELA 22- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS QUE POSSUEM OU NÃO OUTRO CURSO SUPERIOR– G1

Outro Curso Superior			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	116 (32,77%)	238 (67,23%)	354 (85,10%)
Sim	24 (38,71%)	38 (61,29%)	62 (14,90%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 23 demonstra que ter ou não uma união estável, não difere em percentuais relevantes a exposição dos estudantes do grupo 1. A coluna “exposto” demonstra um índice de apenas 5,41% de diferença entre os que possuem ou não a vida conjugal, sendo estes percentuais de 62,07% e 67,48%, respectivamente.

TABELA 23- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL– G1

União Estável			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	107 (32,52%)	222 (67,48%)	329 (79,09%)
Sim	33 (37,93%)	54 (62,07%)	87 (20,91%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto ao gênero, a tabela 24 demonstra que as mulheres demonstram mais sinais de exposição do que os homens, sendo esses percentuais de 68,46% e 63,43% respectivamente. Pesquisas citadas neste trabalho têm resultados parecidos quanto a maior propensão de exposição da mulher, como, por exemplo, estudos feitos por Back, Moser e Amorim (2009).

TABELA 24- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR SEXO– G1

Sexo			Total
	Não Exposto	Exposto	
Feminino	76 (31,54%)	165 (68,46%)	241 (57,93%)
Masculino	64 (36,57%)	111 (63,43%)	175 (42,00%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.2 REGRESSÃO LOGÍSTICA PARA O GRUPO 1

Para a construção da tabela 25, foram testadas 9 variáveis explicativas a fim de aprofundar o conceito do parâmetro Trabalha/Estuda. Destas categorias, foram criados outros agrupamentos e testados no modelo da regressão logística.

Os resultados da aplicação desta parte do questionário são apresentados na tabela 22:

TABELA 25- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA– G1

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Trabalha/Estuda	Trabalha em empresa de auditoria externa	0,4090	0,2008	0,0417*
Instituição categoria	Mackenzie/UNIFAI	0,5367	0,1517	0,0004*
Capacitação Profissional	Não	0,3362	0,1497	0,0247*

Fonte: Elaborado pelo autor.

As análises desses resultados revelam que apenas as variáveis “Trabalha/Estuda”, “Instituição categoria” e “Capacitação Profissional” foram significativas a 5%, havendo a estimativa respectiva de 0,4090, 0,5367 e 0,3362.

O detalhamento de cada uma das variáveis “Trabalha/Estuda”, “Instituição categoria” e “Capacitação Profissional” que também tiveram significância a 5%, estão descritas na tabela 26, que além dos resultados em “expostos” e “não expostos” possui a função “odds ratio” (razão de chance), como segue:

TABELA 26- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA– G1

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Estuda/Trabalha			
Trabalha em empresa de auditoria externa	9 (18,37%)	40 (81,63%)	2,266 (1,031; 4,978)*
Outros	131 (35,69%)	236 (64,31%)	1
Instituição categoria			
Mackenzie/UNIFAI	17 (18,48%)	75 (81,52%)	2,925 (1,614; 5,302)*
Outros	123 (37,96%)	201 (62,04%)	1
Capacitação Profissional			
Não	18 (23,68%)	58 (76,32%)	1,959 (1,089; 3,523)*
Sim	122 (35,88%)	218 (64,12%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.3 CONCLUSÕES DO GRUPO 1

Neste grupo identifica-se que trabalhar em empresas de auditoria externa elevam as chances de exposição à Síndrome de Burnout em 2,266 vezes.

Observa-se ainda que os alunos das instituições Mackenzie e UNIFAI apresentaram 2,925 vezes mais chances de exposição à Síndrome de Burnout, do que as outras IES pesquisadas.

Este quadro revela também que não sentir-se capacitado profissionalmente, aumenta em 1,959 vezes a chance da exposição à Síndrome de Burnout.

Essas informações expostas utilizando a função “odds ratio” correlacionam-se as tabelas 13, 14 e 16 deste estudo, apresentando uma confiabilidade maior destes resultados.

As tabelas 27 e 28 foram desenvolvidas a fim de utilizar outro método de seleção de variáveis: o “stepwise”. Este método seleciona automaticamente as variáveis que são importantes no modelo, neste caso, considerou-se a significância a 5%. Respeitou-se os mesmos critérios de 9 variáveis e agrupamentos que estão no apêndice C. A partir dessas informações, obteve-se o seguinte modelo:

TABELA 27- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA– G1

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Trabalha/Estuda	Trabalha em empresa de auditoria externa	0,4158	0,1965	0,0344*
Instituição categoria	Mackenzie/UNIFAI	0,4837	0,1482	0,0011*
Capacitação Profissional	Não	0,3529	0,1489	0,0177*

Fonte: Elaborado pelo autor.

TABELA 28- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA– G1

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Estuda/Trabalha			
Trabalha em empresa de auditoria externa	9 (18,37%)	40 (81,63%)	2,297 (1,063; 4,964)*
Outros	131 (35,69%)	236 (64,31%)	1
Instituição categoria			
Mackenzie/UNIFAI	17 (18,48%)	75 (81,52%)	2,631 (1,472; 4,702)*
Outros	123 (37,96%)	201 (62,04%)	1
Capacitação Profissional			
Não	18 (23,68%)	58 (76,32%)	2,026 (1,130; 3,631)*
Sim	122 (35,88%)	218 (64,12%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

As porcentagens e estimativas obtidas através do método “stepwise” confirmaram as informações das tabelas 26 e 27, pois nota-se que de acordo com esses resultados trabalhar em empresas de auditoria externa aumenta em 2,297 vezes as chances de exposição à Síndrome de Burnout.

Os estudantes da Mackenzie e da UNIFAI continuam com as maiores de chances de exposição à Síndrome de Burnout, sendo de acordo com esse método de 2,631 vezes mais, do que comparadas com as outras instituições que compuseram esta pesquisa.

E por fim, a variável Capacitação Profissional por este método confirma o método “odds ratio”, e demonstra que não se sentir capacitado para o exercício da profissão aumenta em 2,026 vezes as chances de exposição à Síndrome de Burnout.

Em ambos os modelos, o teste de Hosmer e Lemeshow indicou que o modelo ajustado é adequado (não rejeitou a hipótese nula (H0), p-valor de 0,4999 e 0,9015, respectivamente).

4.3.4 GRUPO 2 - ESTATÍSTICA DESCRITIVAS

Os respondentes aqui agrupados manifestaram alteração na dimensão Exaustão Emocional e em alguma das outras duas dimensões. Os resultados aqui apresentados consideraram a proporção de expostos e não expostos por categoria.

Assim como a explicação para a variável “Ocupação Atual” da tabela 18 no item Estatísticas Descritivas do grupo 1, as respostas dos que trabalham ou fazem estágio foram reunidas na variável “Trabalho/Estágio” e os que não trabalham no momento da pesquisa ou só estudam estão aqui representados pela variável “Não Trabalha”. Os quadros detalhados constam no apêndice C.

TABELA 29- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL- G2

Ocupação Atual			Total
	Não Exposto	Exposto	
Trabalho/estágio	315 (83,33%)	63 (16,67%)	378 (90,87%)
Não trabalha	34 (89,47%)	4 (10,53%)	38 (9,13%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 29 revela que, dos que trabalham 16,67% apresentam os dois sinais da Síndrome de Burnout uma vez por semana ou mais, confirmando o que Dutra e Ferreira (2010) dizem sobre a dificuldade que algumas pessoas têm de se adaptar a realidade de estudar e trabalhar.

A porcentagem dos que se dedicam exclusivamente aos estudos e que sinalizam exposição à síndrome corresponde a 10,53%. Esta segunda porcentagem aponta para o fato de que as pressões e cobranças acadêmicas podem sim, em alguns casos, desencadear os primeiros sinais e não devem ser ignorados. (CABALLERO; ABELLO; PALACIOS, 2007).

Dentre os que trabalham, a tabela 30 os apresenta separados por categorias, bem como a origem dos recursos dos que não o fazem.

TABELA 30- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRABALHO- G2

	Categoria			Total
		Não Exposto	Exposto	
Estágio/Trabalho	Trabalha em empresa de contabilidade	89 (83,69%)	17 (16,04%)	106 (25,48%)
	Outras categorias de empresa, na área contábil	72 (85,71%)	12 (14,29%)	84 (20,19%)
	É empresário do ramo de contabilidade	2 (100%)	0 (0%)	2 (0,48%)
	Trabalha em empresa de auditoria externa	38 (77,55%)	11 (22,45%)	49 (11,78%)
	Outras categorias de empresa, em outras áreas	91 (84,26%)	17 (15,74%)	108 (25,96%)
	Outros	23 (79,31%)	6 (20,69%)	29 (6,97%)
Não trabalha/só estuda	<i>Missing</i>	2 (100%)	0 (0%)	2 (0,46%)
	A família banca os estudos	23 (85,19%)	4 (14,81%)	27 (6,49%)
	Detentor de bolsas	9 (100%)	0 (0%)	9 (2,16%)
	Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação ao perfil dos respondentes do grupo 2, baseando-se na tabela 30 que dentre os expostos 16,04% trabalham em empresa de contabilidade, 14,29% trabalham na área contábil em empresas que atuam em outras categorias, 22,45% em empresas de auditoria externa e dos dois empresários contábeis 0% consideram-se expostos à Síndrome de Burnout.

Quanto ao grupo dos alunos que não trabalham os bolsistas apresentam 0% de exposição e dos sustentados pelas famílias 14,81% apresentam sinais. Na mesma categoria os resultados do grupo 1 foram muito mais elevados apresentando 44,44% nas duas variáveis.

Pires, Ott e Damacena (2010) atribuem às IES a responsabilidade por formarem profissionais com as habilidades e competências necessárias para o mercado do trabalho. Assim, as práticas acadêmicas podem em alguns casos, refletir impactos não saudáveis à saúde, conforme mostra a tabela 31.

TABELA 31- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR IES-G2

Instituição	resp2		
	Não Exposto	Exposto	Total
FECAP	74 (85,06)	13 (14,94%)	87 (20,91%)
UNICSUL	90 (93,75%)	6 (6,25%)	96 (23,08%)
UNIP	43 (84,31%)	8 (15,69%)	51 (12,26%)
Mackenzie	52 (73,24%)	19 (26,76%)	71 (17,07%)
UMC	42 (80,77%)	10 (19,23%)	52 (12,50%)
UNIFAI	17 (80,95%)	4 (19,05%)	21 (5,05%)
São Judas Tadeu	31 (81,58%)	7 (18,42%)	38 (9,13%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 31 “Expostos e não expostos por IES grupo 2” demonstra que a preocupação das IES em manter o conceito no ENADE e o bom nome da instituição, pode ter uma relação direta com a exposição dos alunos ultimoanistas do grupo 2.

Assim como as estatísticas descritivas relativas ao grupo 1, a Universidade Mackenzie continua liderando a porcentagem de expostos com 26,76%. Em seguida, e em ordem decrescente observa-se a UMC com 19,23%, a UNIFAI com 19,05%, a São Judas Tadeu com 18,42%, a UNIP com 15,69%, a FECAP com 14,94% e a UNICSUL com 6,25% de expostos.

Concernente a variável “filhos” a tabela 32 demonstra que para os estudantes do grupo 2 que aparentam sinais de exposição em duas das dimensões de Burnout, apenas 6,25% dos que têm filhos demonstram alteração, enquanto os que não têm representam 17,39%.

TABELA 32- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS COM FILHOS- G2

Filhos	resp2		
	Não Expostos	Expostos	Total
Não	304 (82,61%)	64 (17,39%)	368 (88,46%)
Sim	45 (93,75%)	3 (6,25%)	48 (11,54%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tendo-se em vista que, o agrupamento 2 é composto por pessoas que já demonstram alteração na Exaustão Emocional e em mais uma das dimensões, a tabela 33, expressa a porcentagem de expostos na capacitação profissional:

TABELA 33- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL-G2

Capacitação Profissional			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	51 (67,11%)	25 (32,89%)	76 (18,27%)
Sim	298 (87,65%)	42 (12,35%)	340 (81,73%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Entre os que se sentem não capacitados para as tarefas profissionais, 32,89% demonstraram sinais de alteração, e 12,35% dos que pensam estar plenamente capacitados manifestaram sintomas uma vez por semana ou mais. Se somados os percentuais, é correto dizer que 45,24% dos estudantes reunidos no grupo 2 sinalizam para a Síndrome de Burnout. A alteração nessa dimensão pode ser caracterizada pela sensação de estarem sendo incompetentes e isso requer muita atenção. (BORGES; A.M.B; CARLOTTO, 2004).

A tabela 34 revela que mesmo manifestando 2 dos 3 sinais da Síndrome de Burnout 24,19% dos alunos desse grupo já possuem outro curso superior. Para 14,69% dos expostos este será o primeiro diploma universitário.

TABELA 34- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS QUE POSSUEM OU NÃO OUTRO CURSO SUPERIOR- G2

Outro Curso Superior			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	302 (85,31%)	52 (14,69%)	354 (85,10%)
Sim	47 (75,81%)	15 (24,19%)	62 (14,90%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A leitura dos dados da tabela 35 revela que dos estudantes que desfrutam de uma vida conjunta, apenas 8,05% indicam exposição à síndrome. Em contra partida, 18,24% dos solteiros marcaram respostas no questionário, que indicam sinais de exposição uma vez por semana ou mais. Maiores índices de exposição dos estudantes solteiros também foram encontrados no grupo 1.

TABELA 35- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL- G2

União Estável			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	269 (81,76%)	60 (18,24%)	329 (79,09%)
Sim	80 (91,95%)	7 (8,05%)	87 (20,91%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Assim como na pesquisa Larson (2001) os dados estatísticos da tabela 36 revelam que o desgaste no sexo feminino é um pouco maior do que o masculino, sendo 16,18% e 15,00%, respectivamente.

TABELA 36- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR 2 SEXO- G2

Sexo	Burnout		Total
	0	1	
Feminino	202 (83,82%)	39 (16,18%)	241 (57,93%)
Masculino	147 (84,00%)	28 (16,00%)	175 (42,07%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.5 REGRESSÃO LOGÍSTICA PARA O GRUPO 2

A fim de escolher apenas as variáveis significativas a 5% e aplicar o método de regressão logística também às respostas do grupo 2, este pesquisador utilizou o mesmo procedimento aplicado no grupo 1, devidamente descrito no item 4.3.2 desta pesquisa.

Considerando as categorizações, as variáveis que apresentaram significância foram Instituição de ensino e Capacitação Profissional, havendo uma estimativa de 0,4117 e 0,0736 respectivos.

TABELA 37- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA - G2

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Instituição categoria	Mackenzie	0,4117	0,1699	0,0154*
Capacitação Profissional	Não	0,6736	0,1575	<,0001*

Fonte: Elaborado pelo autor.

Assim sendo, a tabela 38 apresenta apenas as variáveis “Instituição categoria” e “Capacitação Profissional”. Seguem os resultados em função “odds ratio” (razão de chance).

TABELA 38- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA GRUPO 2

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Instituição categoria			
Mackenzie	52 (73,24%)	19 (26,76%)	2,278 (1,170; 4,434)*
Outros	297 (86,09%)	48 (13,91%)	1
Capacitação Profissional			
Não	51 (67,11%)	25 (32,89%)	3,847 (2,074; 7,133)*
Sim	298 (87,65%)	42 (12,35%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.6 CONCLUSÃO PARA O GRUPO 2

Identifica-se através dos dados da tabela 38 que da mesma forma que os alunos reunidos no grupo 1, os estudantes do grupo 2 matriculados e cursando o último ano de Contabilidade na Universidade Mackenzie, têm 2,278 vezes mais chances de estarem expostos à Síndrome de Burnout.

Para este grupo de estudantes não se sentir apto para exercer as atividades profissionais elevam as chances de exposição à síndrome em 3,847 vezes.

Com o objetivo de testar a autenticidade das informações, considerou-se o método “stepwise” (método que seleciona automaticamente as variáveis que são importantes no modelo). As duas tabelas que seguem, foram construídos com o mesmo percentual aplicado ao grupo 1, ou seja a 5% de significância. Assim, apresentam-se as tabelas 39 e 40:

TABELA 39- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA GRUPO 2

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Intercepto		-1,0559	0,1729	<,0001*
Instituição categoria	Mackenzie	0,4594	0,1607	0,0043
Capacitação Profissional	Não	0,6559	0,1503	<,0001

Fonte: Elaborado pelo autor.

TABELA 40- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA GRUPO 2

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Instituição categoria			
Mackenzie	52 (73,24%)	19 (26,76%)	2,506 (1,135; 4,706)*
Outros	297 (86,09%)	48 (13,91%)	1
Capacitação Profissional			
Não	51 (67,11%)	25 (32,89%)	3,713 (2,060; 6,694)*
Sim	298 (87,65%)	42 (12,35%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

Através das análises desses dados identifica-se que para os alunos do grupo 2, a Universidade Mackenzie apresenta 2,506 vezes mais chances de exposição à Síndrome de Burnout, do que as outras 6 IES desta pesquisa. Esse número ratifica as informações da tabela 40 deste estudo.

Segundo esse método a sensação de incapacidade profissional, assim como no grupo 1, eleva em 3,713 vezes as chances de exposição à Síndrome de Burnout nos estudantes ultimoanistas deste grupo.

Em ambos os modelos, o teste de Hosmer e Lemeshow indicou que o modelo ajustado é adequado (não rejeitou a hipótese nula (H0), p-valor de 0,7674 e 0,9015, respectivamente).

4.3.7 GRUPO 3 - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

O grupo 3 é composto pelos respondentes que manifestaram concomitantemente falhas na Exaustão Emocional, na Descrença e na Eficácia Profissional.

Manteve-se a mesma forma de agrupamento descrita nos grupos 1 e 2 para as variáveis “Ocupação Atual” e “Trabalho/Estágio”. Os quadros detalhados constam no apêndice C.

Para a construção dos quadros que seguem, alguns casos *missings* foram excluídos, pois a regressão logística elimina-os da estimação. Desta forma, a base resultante apresenta 416 observações.

Para a variável “Ocupação Atual”, foram feitas as estatísticas descritivas (porcentagem na linha e totais) considerando as 2 diferentes categorizações, mostradas na tabela 41:

TABELA 41- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL- G3

Ocupação Atual			Total
	Não Exposto	Exposto	
Trabalho/estágio	363 (96,03%)	15 (3,97%)	378 (90,87%)
Não trabalha	36 (94,74%)	2 (5,26%)	38 (9,13%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

As informações da tabela 41 revelam que dos alunos que já trabalham, 3,97% apresentam à Síndrome de Burnout. O cansaço físico associado a fatores internos do ambiente laboral podem causar essas alterações. O mesmo ambiente pode causar estresse a alguns e não

a outros porque as pessoas reagem de maneiras diferentes aos mesmos estímulos. (COOPER; MARSHAL, 1978).

Quanto aos que não trabalham, mas também apresentam sinais de exposição, a tabela 41 aponta para 5,26% dos estudantes que compõem o grupo 3. Martinez e Pinto (2005) defendem que a detecção dos sintomas em estudantes universitários pode evitar a complicação do problema.

A tabela 42 demonstra a subdivisão das variáveis “Trabalho/Estágio” e “Não trabalha”, explicando assim a fonte de recursos financeira de cada grupo.

TABELA 42- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CATEGORIA DE TRABALHO- G3

	Categoria			
		Não Exposto	Exposto	Total
Estágio/Trabalho	Trabalha em empresa de contabilidade	100 (94,34%)	6 (5,66%)	106 (25,48%)
	Outras categorias de empresa, na área contábil	82 (97,62)	2 (2,38%)	84 (20,19%)
	É empresário do ramo de contabilidade	2 (100%)	0 (0%)	2 (0,48%)
	Trabalha em empresa de auditoria externa	46 (93,88%)	3 (6,12%)	49 (11,78%)
	Outras categorias de empresa, em outras áreas	106 (98,15%)	2 (1,85%)	108 (25,96%)
	Outros	27 (93,10%)	2 (6,90%)	29 (6,97%)
Não trabalha/só estuda	<i>Missing</i>	2 (100%)	0 (0%)	2 (0,48%)
	A família banca os estudos	25 (92,59%)	2 (7,41%)	27 (6,49%)
	Detentor de bolsas	9 (100%)	0 (0%)	9 (2,16%)
	Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se pelos dados da tabela 42 que entre as categorias da área contábil os estudantes que atuam em empresas de auditoria externa apresentam maiores índices de exposição com 6,12%, seguidos por estudantes que trabalham em empresa de contabilidade (5,66%). Estudantes que trabalham em empresas de outra categoria, mas atuam na área contábil apresentam 2,08% de exposição, e assim como os resultados do grupo 2, os empresários do ramo de contabilidade apresentam 0% de exposição.

As pesquisas de Leal, Miranda e Carmo (2011) e Matsuura (2008) também constataram números consideráveis de estudantes do curso de Contabilidade que já trabalhavam ligados de alguma forma a área contábil como possíveis expostos sendo 52,5% e 58% respectivamente.

Dos respondentes do grupo 3, os que trabalham em outras empresas mostraram 1,85% de expostos. A tabela 42 expõe ainda os que trabalham, mas não especificaram qual a área de atuação ou a categoria da empresa e assinalaram apenas “Outros” com 6,90% de chance de exposição à Síndrome de Burnout.

Concernente aos que não trabalham cujas famílias pagam os estudos a taxa de exposição é de 7,41% e nenhum dos bolsistas deste grupo apresentou exposição à Síndrome de Burnout.

A busca da excelência acadêmica visando formar um profissional altamente qualificado pode em alguns casos, contribuir para o avanço da síndrome nos estudantes (TEODORO et al., 2009). Nem todos conseguem lidar com o alto nível que muitas vezes lhes é exigido (MARION, 2003). A tabela que segue expõe os resultados revelando os percentuais de exposição por IES.

TABELA 43- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR IES- G3

Instituição			Total
	Não Exposto	Exposto	
FECAP	85 (97,70%)	2 (2,30%)	87 (20,91%)
UNICSUL	93 (96,88%)	3 (3,13%)	96 (23,08%)
UNIP	50 (98,04%)	1 (1,96%)	51 (12,26%)
Mackenzie	65 (91,55%)	6 (8,45%)	71 (17,07%)
UMC	51 (98,08%)	1 (1,92%)	52 (12,50%)
UNIFAI	20 (95,24%)	1 (4,76%)	21 (5,05%)
São Judas Tadeu	35 (92,11%)	3 (7,89%)	38 (9,13%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Mostra-se na tabela 43 que dos 71 alunos da Mackenzie relacionados ao grupo 3, 8,45% manifestam sinais de exposição. Sequencialmente e em uma escala declinante, os resultados apresentam 7,89% de exposição dos alunos da Universidade São Judas Tadeu, 4,76% para os da UNIFAI, 3,13% para os da UNICSUL, 2,30% para os da FECAP, 1,96% para os da UNIP e 1,92% para os alunos da UMC.

A seguir, a tabela 44 exhibe que para a variável “filhos” apenas 2,08% dos que os têm, mostram exposição, e dos que não têm descendência 4,35% demonstram características de exposição ao Burnout. Nos grupos 1 e 2 as maiores porcentagens de estudantes com perfis indicativos da Síndrome de Burnout, também estão relacionadas aos alunos que declararam não ter rebentos.

TABELA 44- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS COM FILHOS- G3

Filhos	Não Exposto	Exposto	Total
	Não	352 (95,65%)	16 (4,35%)
Sim	47 (97,92%)	1 (2,08%)	48 (11,54%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Referenciando-se apenas aos estudantes que demonstraram alterações nas três dimensões, a tabela 45 aponta para 11,84% dos que se sentem não capacitados profissionalmente, mas exibem, através do questionário, sinais de exposição à Síndrome de Burnout e 2,35% dentre aqueles que se sentem aptos para o exercício da função. A baixa realização profissional pode explicar alguns casos de alteração na EP, tendo como principal característica uma atitude de cinismo involuntário na execução das atividades profissionais. (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2010).

TABELA 45- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL - G3

Capacitação Profissional	Não Exposto	Exposto	Total
	Não	67 (88,16%)	9 (11,84%)
Sim	332 (97,65%)	8 (2,35%)	340 (81,73%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Dentro do processo de capacitação está a atualização acadêmica. Mesmo apresentando indicativos de alterações nas três dimensões, geralmente iniciadas por um processo de estresse e altas exigências, 4,48% dos expostos à Síndrome de Burnout frequentam um segundo curso de nível superior, enquanto para 3,95% é a primeira graduação.

TABELA 46- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS QUE POSSUEM OUTRO CURSO SUPERIOR- G3

Outro Curso Superior	Não Exposto	Exposto	Total
	Não	340 (96,05%)	14 (3,95%)
Sim	59 (95,16%)	3 (4,48%)	62 (14,90%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Pela tabela 47 constata-se que ter contraído uma União Estável para os componentes do grupo 3, não acrescenta o risco de exposição à Síndrome de Burnout, uma vez que apenas 1,15% dos que a fizeram apresentam-se como expostos. Quanto aos solteiros a porcentagem apresentada é de 4,86% de chances de exposição. A mesma relação de pessoas

comprometidas apresentarem menos sinais de exposição do que as solteiras, pôde ser observada nos resultados dos grupos 1 e 2.

TABELA 47- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR UNIÃO ESTÁVEL- G3

União Estável			Total
	Não Exposto	Exposto	
Não	313 (95,14%)	16 (4,86%)	329 (79,09%)
Sim	86 (98,85%)	1 (1,15%)	87 (20,91%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 48 traz um resultado diferente de exposição do sexo feminino em relação ao masculino, para os que compõem este terceiro grupo. O percentual de homens expostos é levemente maior do que o das mulheres contrariando os resultados obtidos nos outros dois grupos, e nas pesquisas de outros autores como, por exemplo, Larson (2001) e Matsuura (2008). Os números encontrados para esse agrupamento foram de 3,73% para as mulheres e 4,57% para os homens.

TABELA 48- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR SEXO- G3

Sexo			Total
	Não Exposto	Exposto	
Feminino	232 (96,27%)	9 (3,73%)	241 (57,93%)
Masculino	167 (95,43%)	8 (4,57%)	175 (42,07%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.8 REGRESSÃO LOGÍSTICA PARA O GRUPO 3

Seguindo o mesmo procedimento utilizado nos grupos 1 e 2, a regressão logística, a tabela 49 exprime as variáveis que apresentaram significância a 5%. Dessa forma, seguem apenas as variáveis “Instituição de ensino” e “Capacitação Profissional”.

TABELA 49- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA- G3

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Instituição categoria	Mackenzie/São Judas Tadeu	0,5650	0,2671	0,0344*
Capacitação Profissional	Não	0,9216	0,2659	0,0005*

Fonte: Elaborado pelo autor.

Sendo o critério de entrada a significância a 5%, a tabela 50 apresenta as variáveis que atingiram esse percentual e seus resultados calculados na função “odds ratio”.

TABELA 50- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA- G3

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Instituição categoria			
Mackenzie/São Judas Tadeu	100 (91,74%)	9 (8,26%)	3,095 (1,086; 8,821)*
Outros	299 (97,39%)	8 (2,61%)	1
Capacitação Profissional			
Não	67 (88,16%)	9 (11,84%)	6,317 (2,227; 17,916)*
Sim	332 (97,65%)	8 (2,35%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3.9 CONCLUSÃO PARA O GRUPO 3

Após os dados, informações e cálculos expressos sobre o grupo 3, pode-se concluir que os estudantes do ano último de Contabilidade das Universidades Mackenzie e São Judas Tadeu apresentam 3,095 vezes mais chances de exposição à Síndrome de Burnout.

É correto afirmar também que para esses discentes a sensação de incapacidade profissional aumenta em 6,317 vezes o risco de exposição do que se comparados aos que se sentem aptos.

Com o objetivo de legitimar esses dados e avaliações sobre o terceiro agrupamento de acadêmicos, utilizou-se o método de seleção de variáveis “stepwise”, assim como nos dois

primeiros agrupamentos desta pesquisa. Sob esta ótica os resultados apresentados nas tabelas 51 e 52 são os que seguem:

TABELA 51- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA- G3

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	p-valor
Intercepto		-2,7138	0,2555	<,0001*
Instituição categoria	Mackenzie/São Judas Tadeu	0,6319	0,2561	0,0136*
Capacitação Profissional	Não	0,8790	0,2561	0,0006*

Fonte: Elaborado pelo autor.

TABELA 52- VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS A 5% DE SIGNIFICÂNCIA- G3

Variáveis	Burnout		Odds Ratio
	Não Expostos	Expostos	
Instituição categoria			
Mackenzie/São Judas Tadeu	100 (91,74%)	9 (8,26%)	3,539 (1,297; 9,657)*
Outros	299 (97,39%)	8 (2,61%)	1
Capacitação Profissional			
Não	67 (88,16%)	9 (11,84%)	5,801 (2,126; 15,832)*
Sim	332 (97,65%)	8 (2,35%)	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

O “stepwise” revalidou os cálculos obtidos na função “odds ratio”. Para este grupo, estudar nas IES Mackenzie e São Judas Tadeu continua a demonstrar 3,539 vezes mais possibilidades de exposição à Síndrome de Burnout.

Esta metodologia de cálculo também confirmou que estudantes que não se sentem competentes profissionalmente aumentam em 5,801 as chances de exposição à Síndrome de Burnout.

Em ambos os modelos, o teste de Hosmer e Lemeshow indicou que o modelo ajustado é adequado (não rejeitou a hipótese nula (H0), p-valor de 0,7812 e 0,6551, respectivamente).

4.4. CONCLUSÃO FINAL

Os resultados obtidos responderam ao problema deste estudo apresentando a medida da exposição à Síndrome de Burnout em estudantes ultimoanistas do curso de Ciências Contábeis das IES na cidade de São Paulo, bem como, verificou a existência de fatores sócios demográficos, laborais e acadêmicos e suas diferenças significativas entre os estudantes que trabalham em empresas de auditoria externa, em empresas de contabilidade, que atuam no departamento contábil das demais empresas, estagiários e entre aqueles que não estavam trabalhando à época da pesquisa.

Consoante ao referencial teórico a Síndrome de Burnout não é desencadeada por um evento traumático, mas por pequenos processos estressantes do cotidiano que cumulativamente, levam a um estresse crônico. A Síndrome de Burnout é um processo de alteração muitas vezes imperceptível nas dimensões da Exaustão Emocional, Descrença e Eficácia Profissional. Fatores como motivação, incentivos, desejos e metas, podem muitas vezes ter função importante no desencadear da doença.

Tendo-se em vista que os indivíduos utilizam suas respectivas capacidades físicas e mentais para obter o desenvolvimento acadêmico necessário, e também a construção das atividades, competências e habilidades, a prolongada exposição ao estresse crônico que provoca os problemas indicados nesta pesquisa merece a atenção necessária, a fim de, se não evitar, amenizar o avanço da doença nos estudantes.

Dessa forma, com o intuito de aferir essas alterações em cada uma das dimensões, foram construídas diversas variáveis que apresentaram os seguintes resultados: 194 estudantes (46,30%) demonstraram alteração na Exaustão Emocional, 47 estudantes (11,22%) demonstraram alteração na Descrença, e 131 acadêmicos (31,26%) demonstraram alteração na dimensão Eficácia Profissional.

Feito isto, os respondentes foram divididos em 3 grupos de acordo com o número de dimensões em que apresentaram alterações: grupo (1) alteração em uma dimensão, grupo (2) alteração na dimensão Exaustão Emocional e em uma das outras duas dimensões e grupo (3) alteração nas três dimensões de forma concomitante.

O grupo (1) foi composto por 276 estudantes (67%) que mostraram alteração na EE, para este conjunto de estudantes, estudar na Universidade Mackenzie aumenta a possibilidade

de exposição à Síndrome de Burnout, uma vez que 81,69% deste agrupamento demonstrou através do questionário estar sob muita pressão, a fim de cumprir as exigências acadêmicas.

O sexo feminino apresentou um leve aumento no índice de exposição em relação ao masculino, sendo este percentual de 5,03%.

Neste grupo ter ou não filhos, e também ter ou não contraído união estável, não interfere consideravelmente nos processos de exposição à Síndrome de Burnout.

Outro índice que indicou aumentar a probabilidade de estresse crônico está ligado a trabalhar durante os estudos, e a que tipo de atividades exerce. Dos 258 estudantes (68,25%) trabalham destes 66,04% está diretamente ligada à área contábil, seja em empresa de contabilidade ou exercendo em outras empresas atividades da área. Uma variável expressiva de afetados 81,63% também foi encontrada dentre os que trabalham em empresas de auditoria externa.

Ainda referente a este agrupamento, uma porcentagem que também chama a atenção está concentrada nos alunos que não trabalham, mas apresentam exposição, sendo este índice de 47,37%. Isto pode ratificar o resultado tabela 14, que apontou um alto índice de estresse ligado à faculdade escolhida, e às exigências que as instituições fazem a seus acadêmicos.

O grupo (2) foi formado por 67 pessoas (16%) que apresentaram alterações na EE e em uma das outras duas dimensões.

Dentre os que trabalham 16,67% manifestaram sintomas de exposição à Síndrome de Burnout, e desses 30,33% lidam em setores ligados à área contábil. Quanto aos que trabalham em empresa de auditoria externa apresentou um índice de exposição de 22,45%, índice este menor do que o apresentado no grupo (1).

Daqueles que são sustentados pela família ou detentores de bolsas de estudos apenas 10,53% demonstraram índices de exposição.

As variáveis “filhos” e “união estável” expressaram resultados interessantes ao expressarem índices de maior exposição aos que não tem filhos e aos que não possuem um relacionamento conjugal, sendo esses números de 17,39% dentre os que não possuem prole e de 18,24%, respectivamente.

Neste grupo, o sexo feminino foi levemente mais afetado do que o masculino, em percentuais, o questionário apresentou uma diferença de apenas 0,18%, o que equivale a 11 estudantes do sexo feminino a mais do que o masculino.

Concernente à escolha da IES dentre as sete instituições pesquisadas, a Universidade Mackenzie, assim como o resultado obtido no grupo (1), demonstrou maiores possibilidades de exposição à Síndrome de Burnout com 26,76% dos afetados neste grupo.

Por fim, o terceiro agrupamento foi construído com 17 estudantes (4,06%) que exibem um grau de exposição nas três dimensões de forma concomitante.

Diferindo dos grupos (1) e (2), o grupo (3) apresentou maior sintoma de exposição aos estudantes que não trabalham (5,26%) do que nos que exercem atividades profissionais simultaneamente aos estudos (3,97%).

Do grupo dos trabalhadores 8,05% dos que indicaram exposição exercem atividades ligadas à contabilidade e 6,12% trabalham em empresas de auditoria externa.

Também ao contrário dos outros grupos, os homens expuseram mais sinais que as mulheres, sendo 4,57% e 3,73% respectivamente.

A análise da dimensão EP demonstrou que dentre o que se sentiam capacitados profissionalmente, 2,35% têm alteração nesta dimensão, e dos que já não sentiam-se aptos para tal 11,84% apresentaram fortes sinais de problemas na EP.

Corroborando com os resultados encontrados nos grupos anteriores, para esta parcela dos estudantes não ter filhos aumenta a possibilidade de alteração nas dimensões em 2,27% em relação aos que possuem descendência.

A variável “união estável” neste grupo também atesta os resultados dos outros grupos, uma vez que estar ligado a um cônjuge diminui em até 3,71% as chances de exposição à Síndrome de Burnout. Os percentuais indicados nesta pesquisa quanto aos níveis de exposição foram de 4,86% relativo aos estudantes solteiros, e de apenas 1,15% atribuídos aos que têm um relacionamento estável.

Para este grupo, também é verdade que estudar na Universidade Mackenzie eleva a chance de desenvolver a Síndrome de Burnout. 8,45% dos alunos deste grupo que estudam na Universidade Mackenzie apresentaram alterações nas três dimensões, seguido por 7,89% dos que responderam o questionário e estudam na Universidade São Judas Tadeu.

Objetivando legitimar este estudo este pesquisador utilizou os métodos “odds-ratio” e “stepwise” nos resultados obtidos nos três grupos.

Assim sendo, podem-se apresentar os resultados a seguir, que validam todo o exposto durante o trabalho e nesta conclusão:

Para os participantes desta pesquisa que compuseram o grupo (1), trabalhar em empresas de auditoria externa aumenta as chances de exposição à Síndrome de Burnout. Para eles estudar no Centro Universitário Assunção (UNIFAI), também possibilita maior exposição.

Os estudantes da Universidade Mackenzie apresentaram em todos os grupos maiores chances de exposição à Síndrome de Burnout. Isto também é real para os respondentes do grupo 3 que estudam na Universidade São Judas Tadeu.

Identificou-se também que para estes estudantes respondentes dos três grupos a sensação de não estarem capacitados aumentam as chances de exposição à Síndrome de Burnout.

Existem outras categorias de profissionais altamente atingidos pela Síndrome de Burnout, mas este estudo contemplou apenas os estudantes e futuros profissionais da área contábil. Nesse sentido, os resultados sugerem uma reflexão sobre os fatores causadores dessa patologia nesses profissionais.

À Síndrome de Burnout é sinônimo de pessoa exausta até chegar ao ponto de esgotamento psicológico. Seu desenvolvimento não é unilateral. A detecção precoce e prevenção é um desafio tanto para os sujeitos expostos, quanto para as instituições, sejam elas trabalhistas ou educacionais.

As porcentagens apontam a necessidade de alternativas preventivas a fim de preservar os indivíduos expostos. Para isso, o bem-estar, a saúde física e mental, melhorias nas condições de trabalho, a qualidade de vida, entre outras atitudes são fundamentais para unir forças a fim de tentar reduzir a quantidade de trabalhadores que adoecem gradativa e silenciosamente.

As observações aqui expostas são válidas do ponto de vista dos estudantes ultimoanistas que se propuseram voluntariamente a participar deste estudo. De acordo com os resultados obtidos, recomenda-se que outros pesquisadores explorem o tema com o intuito de aprofundar os conhecimentos nas variáveis que se repetiram nos 3 grupos. Dessa forma, outros estudos contribuirão para a identificação precoce e prevenção da Síndrome de Burnout.

REFERÊNCIAS

AMBEV. Programa de trainee. 2012. Disponível em: <<http://www.ambev.com.br/pt-br/universidade-e-estudantes/programa-trainee-ambev-2012/programa-trainee-ambev-2012.html>>. Acesso em 16 set.2013.

AMBEV. Programa de trainee. 2014. Disponível em:< https://ssl-w08dnn0269.websiteseuro.com/erecruitcdd/AmbevTrainee/InterfaceGrafica/cns_abaInfo1.aspx>. Acesso em 16 set.2013.

BACK, C. M.; MOSER, A. M.; AMORIM, C. Burnout e auto-estima em estudantes de direito. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, 9., ENCONTRO SUL BRASILEIRO DE PSICOPEDAGOGIA, 3., Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: PUCPR, 2009. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3237_1656.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2013.

BENTEMULLER, F. E. V. P. **Evolução do trabalho escravo no Brasil**. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23075>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

BORGES, A. M. B.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de BURNOUT e fatores de estresse em estudantes de um curso técnico de enfermagem. **Aletheia**, Canoas, n. 19, p. 45-56, jun. 2004.

BORGES, F. J.; MIRANDA, B. S.; CASADO, T. Desenvolvimento da carreira: trabalho, família e outras dimensões do projeto de vida da pessoa. In: DUTRA, J. S. (org.) **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 172-189.

BOSQUED, M. **Quemados: el síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?** Barcelona: Paidós, 2008.

BRASIL. **Decreto Lei n. 1.237**, de 02 de maio de 1929. Este decreto fixou que os conflitos oriundos das relações entre empregados e empregadores seriam dirimidos pela Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 19 out.2013.

_____. **Decreto lei n. 4.073**, de 30 de janeiro de 1942. Esta lei estabelece as bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca. Disponível em: <<http://www.soleis.adv.br/leiorganicaensinoindustrial.htm>> Acesso em: 19 out. 2013.

_____. **Decreto lei n. 9.295**, de 27 de maio de 1946. Este decreto cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/uparq/decretolei_9295_1946.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2013.

_____. **Decreto n. 21.033**, de 08 de fevereiro de 1932. Este decreto estabelece novas condições para o registo de contadores e guarda-livros, e da outras providências. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=21033&tipo_norma=DEC&data=19320208&link=s>. Acesso em: 19 out. 2013.

_____. **Decreto n. 69.927**, de 13 de janeiro de 1972. Este decreto institui em caráter nacional, o Programa Bolsa de Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Decreto n. 66.6546**, de 11 de maio de 1970. Institui a coordenação do "Projeto Integração", destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm>. Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Decreto n. 75.778**, de 26 de maio de 1975. Este decreto dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/114828/decreto-75778-75>>, Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Lei n. 5.692**, de 11 de agosto de 1971. Esta lei fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm>. Acesso em: 19 out. 2013.

_____. **Lei nº 6.385**, de 07 de dezembro de 1976a. Esta lei dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6385.htm>. Acesso em: 19 out.2013;

_____. **Lei n. 6.404**, de 15 de dezembro de 1976b. Esta lei dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm>, Acesso em: 19 out.2013;

_____. **Lei n. 6.494**, de 07 de dezembro de 1977. Esta lei dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm>. Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Lei n. 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Esta lei estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Lei n.11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 19 out.2013.

_____. **Portaria n. 1.002**, de 29 de setembro de 1967. Esta portaria dispõe sobre a instituição nas empresas a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>>. Acesso em: 19 out.2013.

CABALLERO, C. C.; ABEELO, R.; PALACIOS, J. Relación del BURNOUT y el rendimiento académico con la satisfacción a los estudios em estudiantes universitarios. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 25, n. 2. p. 98-111, 2007.

CARLOTTO, M. S.; NAKAMURA, A. P.; CÂMARA, S. G. Síndrome de BURNOUT em estudantes universitários da área da saúde. **PSICO**, Porto Alegre, v. 37, n. 1, p. 57-62, jan./abr. 2006.

_____; CÂMARA, S. G. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI_SS) em estudantes universitários brasileiros. **PSICO-USF**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 167-173, jul./dez. 2006.

_____; _____. Preditores da síndrome de Burnout em estudantes universitários, **Pensamiento Psicológico**, Colombia, v. 4, n. 10, p. 101-109, enero/jun. 2008.

_____ et al. Síndrome de Burnout e coping em estudantes de psicologia. **Boletim de Psicologia**, Canoas, v. 59, n.131, p. 167-178. 2010. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v59n131/v59n131a04.pdf>>. Acesso em: 15 maio 13.

CARVALHO, J. R. M.; SILVA, M.; HOLANDA, F. M. A. Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis em Relação ao Mercado de Trabalho de Uma IES Pública no Estado do Rio Grande do Norte. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador: ANAPAD, 2006.

Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-epqb-1220.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

CASSERLEY, T.; MEGGINSON, D. **Learning from Burnout**. Oxford: Elsevier, 2009.

CEZAR, F. G. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Distrito Federal, v. 3, n. 7, p. 13-20, jul./set. 2008.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Resolução CFC n. 560/1983**, de 28 de outubro de 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=1983/000560>. Acesso em: 01 set 2013.

_____. **Resolução CFC n. 1373/2011**, de 8 de dezembro de 2011. Regulamenta o exame de suficiência como requisito para obtenção ou restabelecimento de registro profissional em Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal_novo/legislacao_contabil/resolucoes/Res1373.htm>. Acesso em: 12 set. 2013.

COOPER, C. L.; MARSHALL, J. **Sources of managerial and collar e stress**. New York: Wiley, 1978.

DEMO, P. **Pesquisa e construção do conhecimento**: metodologia científica no caminho de Habermas. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

DUTRA, J. S.; FERREIRA, M. A. A. Orientação Profissional. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 155-171.

_____; VELOSO, E. F. R. Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**: São Paulo: Atlas, 2010. p. 3-39.

FRANÇA, A. C. L; RODRIGUES, A.V. **Stress e trabalho uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social**, New York, v.30, p.159-65, 1974.

_____. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, New York, v. 12, n. 1, p. 73-82, Spring 1975.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HENDRIKSEN, E. S.; BREDA, M. F. V. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2012.

HOLLAND, C. B. A profissão de contador na atualidade, e sugestões para o seu futuro. **Boletim do IBRACON, Revista da Associação de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade – ANEFAC**. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.holland.com.br/docs/24.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

HOSMER, D. W.; LEMESHOW, S. Goodness-of-fit tests for the multiple logistic regression model. **Communications in statistics: theory and methods**, New York, v. 9, n. 10, p. 1043-1069, 1980.

_____; _____. **Applied logistic regression**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 2000.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JONES, F.; BRIGHT, J. **Stress: myth, theory, and research**. England: Harlow, 2001.

KALBERS, L. P.; FORGATY, T. J. Antecedents to internal auditor Burnout. **Journal of Managerial Issues**, Pittsburgh, v. 17, n. 1, p. 101-118, Spring 2005.

LARSON, L. L. Gender differences in internal auditor job Burnout. **Internal Auditing**, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 11-18, Jan./Feb. 2001. Disponível em: <<http://search.proquest.com/docview/856362815/fulltextPDF/6B18713198AA43A3PQ/1?accountid=34586>>. Acesso em: 19 out. 2014.

LAW, D. W. A measure of Burnout for business students. **Journal of Education for Business**, [S. l.], v. 85, n. 4, p. 195–202, 2010.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; CARMO, C. R. S. Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 3., 2011, João Pessoa. **Anais eletrônicos...** João Pessoa: Anpad, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2011/ENEPQ78.pdf>. Acesso em: 19 out. 2014.

MARION, J. C.; SANTOS, M. C. Os dois lados de uma profissão. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 5, n. 3, out./dez. 2000.

_____. Preparando-se para a profissão do futuro. 2003. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/134>>. Acesso em: 13 set. 2013.

MAROCO, J.; TECEDDEIRO, M. Inventário de Burnout de Maslach para estudantes portugueses. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Portugal, v. 10, n. 2, p. 227-236, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36218589007>>. Acesso em: 16 maio 2013.

MARTÍNEZ, I. M. M.; PINTO, A. M.; LOPES, A. S. Burnout em estudantes do ensino superior. **Revista Portuguesa de Psicologia**, Lisboa, v. 35, p. 151-167, 2000/2001.

_____; _____. Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación com variables académicas. **Aletheia**, Canoas, n. 21, p. 21-30, jan./jun. 2005.

_____ et al. Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal un estudio transcultural. **Ansiedad y Estrés**, Madrid, v.8, n. 1, p. 13-23, jun. 2002.

MARTINS, H. T. **Gestão de Carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual e resultados de pesquisas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **MBI Maslach BURNOUT inventory manual**. 3rd ed, Palo Alto, CA, 2010.

_____.; LEITER, M. P. **The truth about Burnout** : how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Wiley, 1997.

MATSUURA, A. A. **Motivações e dificuldades de estudantes do curso de ciências contábeis no período noturno da cidade de São Paulo**. 2008. 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis)—Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, São Paulo, 2008.

MCCULLAGH, P.; NELDER, J. A. **Generalized Linear Models**. 2nd ed. London: Chapman and Hall/CRC, 1989.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI JR., P. H. **Administração conceitos e aplicações**. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1986.

MONTE, P. R. G. **El síndrome de quemarse por el trabajo Burnout**. Madrid: Ediciones Pirámide, 2005.

NELDER, J. A.; WEDDERBURN, R. W. N. Generalized linear models. **Journal of the Royal Statistical Society**, [S. l.], v. 135, n. 3, p.370-384, 1972. Disponível em: <http://biecek.pl/MIMUW/uploads/Nelder_GLM.pdf>. Acesso em: 20 out. 2014.

NUNES SOBRINHO, F. P. O stress do professor no ensino fundamental: o enfoque da ergonomia. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **O stress do professor**. 7. ed. Campinas: Papyrus, 2002, p. 81-94.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção de estudantes de administração no Brasil. **RAM - Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, mar./abr. 2012.

OLIVEIRA, K. R. Contrato de Estágio. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 13, n. 75, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7651>. Acesso em 19 ago. de 2013.

PELEIAS, I. R.; BACCI, J. Pequena cronologia do desenvolvimento contábil no Brasil: os primeiros pensadores, a padronização contábil e os congressos brasileiros de contabilidade. **Revista Administração On Line – FECAP**, São Paulo, v. 5, n. 3, p 39-54, jul./ago./set. 2004. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art0503/art5034.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2013.

PEREIRA, A. M. T. B. (Org.). **Burnout** : quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. A formação do contador e a demanda do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre (RS). **Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, Porto Alegre, v. 7, n. 4, p. 315-327, out./dez. 2010.

REINHOLD, H. H. O Burnout. In: Lipp, M. (Org.). **Stress do professor**: Campinas: Papyrus, 2002. p. 63-80.

_____. **O sentido da vida**: prevenção de stress e Burnout do professor. 2004. 207 f. Tese (Doutorado em Psicologia)–Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2004.

SCHAUFELI, W. B. et al. Burnout and engagement in university students. A cross national study. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Thousand Oaks, v. 33, n. 5, p. 464-481, Sep. 2002.

SHIRON, A. Burnout in work organizations. In COOPER, C. L. ROBERTSON, I. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**. New York: Wiley & Sons, 1989. P. 25-48.

SHULKE, A. P. et al. A Síndrome de Burnout em estagiários de fisioterapia. **Diversitas: Perspectivas em Psicologia**, Bogotá, v. 7, n. 1, enero/jun. 2011.

SILVA, R. M. P. **Percepção de formandos em ciências contábeis sobre sua preparação para o ingresso no mercado de trabalho: um estudo no âmbito do Distrito Federal**. 2008. 93 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis)–Universidade de Brasília - UNB, Brasília, 2008.

SOTHE, A. et al. Satisfação e perspectiva profissionais dos acadêmicos dos cursos de Administração e de Ciências Contábeis de uma Instituição de ensino de Santa Catarina. **RBC-Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n. 196, p. 53-65, 2012.

SWEENEY, J. T. SUMMERS, S. L. The effect of the busy season workload on public accountants' job Burnout. **Behavioral Research in Accounting**, Sarasota, v. 14, p. 223-245, Jan. 2002.

TARNOWSKI, M. CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout em estudantes de psicologia. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 15, n. 2, p. 173-180, 2007.

TEODORO, A. F. O. et al. Empregabilidade e (in)formação: um estudo sobre os fatores que impactam as as atividades dos contadores no Município de Recife – Pernambuco. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 6., 2009, [S. l.]. **Anais eletrônicos...** [S.l.]: CONVIBRA, 2009. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/138_0.pdf> Acesso em: 13 set. 2013.

THEÓPHILO, C. R.; MARTINS, G. A. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VASCONCELOS, R. P. et al. A ocorrência da síndrome de Burnout nos acadêmicos do último ano do curso de fisioterapia. **Fisioterapia e Saúde Funcional**, Fortaleza, v. 1, n. 1, p. 42-46, jan./jun. 2012.

VILLELA, L. E.; NASCIMENTO, L. M. F. Competências pós-industriais exigidas pelas empresas a estagiários e recém formados, In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003. Atibaia. **Anais eletrônicos...** Atibaia: ANPAD, 2003. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/GRT/2003_GRT1662.pdf>. Acesso em: 13 set. 2013.

ZULAR, A. Gestão de pessoas: uma visão psicossomática. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; MEURS, A. J. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 201-212.

APÊNDICE A- BLOCO I

Bloco I – Questionário socioeconômico

1. Escolhi esta Faculdade/campus (assinale a resposta mais relevante na sua decisão):

<input type="checkbox"/> Por ser mais próximo ao meu trabalho	<input type="checkbox"/> Por ser mais próximo ao minha residência
<input type="checkbox"/> Pelo valor da mensalidade	<input type="checkbox"/> Pelo “nome” da instituição
<input type="checkbox"/> Pela sua pontuação no MEC	<input type="checkbox"/> Não tinha o curso que eu queria na faculdade ou campus que desejava
<input type="checkbox"/> Pelo Guia do Estudante	<input type="checkbox"/> Outro: _____

2. Qual o seu gênero:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
------------------------------------	-----------------------------------

3. Qual a sua idade? _____

4. Possui união estável?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

5. Presença de filhos:

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

6. Ocupação atual:

<input type="checkbox"/> Somente estuda	<input type="checkbox"/> Estuda e trabalha
<input type="checkbox"/> Estuda e faz estagio	<input type="checkbox"/> Não trabalha no momento

7. Se trabalha:

<input type="checkbox"/> Trabalha em empresa de contabilidade	<input type="checkbox"/> Trabalha em empresa de auditoria externa
<input type="checkbox"/> Outras categorias de empresa, na área contábil	<input type="checkbox"/> Outras categorias de empresa, em outras áreas
<input type="checkbox"/> É empresário do ramo de contabilidade	<input type="checkbox"/> Outros

8. Se não trabalha:

<input type="checkbox"/> A família banca os estudos	<input type="checkbox"/> Detentor de bolsas
---	---

9. Você se sente capacitado para o exercício da profissão:

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

10. Possui outro curso superior:

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

APÊNDICE B- BLOCO II

Bloco II – Síndrome de Burnout

1. Informe abaixo seu grau de concordância ou discordância sobre as assertivas abaixo, considere:

0 - Nunca;

1 – Uma vez ao ano;

2 – Uma vez ao mês ou menos;

3 – Algumas vezes ao mês;

4 – Uma vez por semana;

5 – Algumas vezes por semana;

6 – Todos os dias.

QUADRO 7- EE , EF, DE.

		Questões	0	1	2	3	4	5	6
EE	1	Sinto-me consumido pelos meus estudos.							
EE	2	Sinto-me emocionalmente esgotado pelos meus estudos.							
EE	3	Sinto-me esgotado no fim de um dia em que tenho aula.							
EE	4	Sinto-me cansado quando me levanto para enfrentar outro dia de aula.							
EE	5	Estudar e frequentar as aulas são para mim um grande esforço.							
EF	6	Posso resolver os problemas que surgem nos meus estudos.							
EF	7	Durante as aulas, sinto me confiante, realizo as tarefas de forma eficaz.							
EF	8	Considero-me um bom estudante.							
EF	9	Sinto me estimulado quando concluo com êxito a minha meta de estudos.							
EF	10	Tenho aprendido muitas coisas interessantes no decorrer dos meus estudos.							
EF	11	Acredito que eu seja eficaz na contribuição das aulas que frequento.							
D	12	Tenho me tornado menos interessado nos meus estudos.							
D	13	Tenho me tornado menos interessado nos estudos desde que entrei nesta universidade.							
D	14	Tenho estado mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos.							
D	15	Eu questiono o sentido e a importância de meus estudos.							

Fonte: Do autor (2014)

APÊNDICE C – TABELAS

TABELA 53- EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL G1

Ocupação Atual			
	Não Exposto	Exposto	Total
Estuda e faz estagio	11 (27,50%)	29 (72,50%)	40 (9,62%)
Estuda e trabalha	109 (32,25%)	229 (67,75%)	338 (81,25%)
Não trabalha	20 (52,63%)	18 (47,37%)	38 (9,13%)
Total	140 (33,65%)	276 (66,35%)	416 (100%)

Fonte: Do Autor (2014)

TABELA 54- EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL- GRUPO 2

Ocupação Atual			
	Não Exposto	Exposto	Total
Estuda e faz estagio	34 (85,00%)	6 (15,00%)	40 (9,62%)
Estuda e trabalha	281 (83,14%)	57 (16,86%)	338 (81,25%)
Não trabalha no momento	7 (77,78%)	2 (22,22%)	9 (2,16%)
Somente estuda	27 (93,10%)	2 (6,90%)	29 (6,97%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Do Autor (2014)

TABELA 55- EXPOSIÇÃO POR OCUPAÇÃO ATUAL

Ocupação Atual			
	Não Exposto	Exposto	Total
Estuda e faz estagio	34 (85,00%)	6 (15,00%)	40 (9,62%)
Estuda e trabalha	281 (83,14%)	57 (16,86%)	338 (81,25%)
Não trabalha	34 (89,47%)	4 (10,53%)	38 (9,13%)
Total	349 (83,89%)	67 (16,11%)	416 (100%)

Fonte: Do Autor (2014)

TABELA 56- DETALHADA POR OCUPAÇÃO ATUAL GRUPO 3

Ocupação Atual			
	Não Exposto	Exposto	Total
Estuda e faz estagio	39 (97,50%)	1 (2,50%)	40 (9,62%)
Estuda e trabalha	324 (95,86%)	14 (4,14%)	338 (81,25%)
Não trabalha no momento	8 (88,89%)	1 (11,11%)	9 (2,16%)
Somente estuda	28 (96,55%)	1 (3,45%)	29 (6,97%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Do Autor (2014)

TABELA 57- EXPOSTOS E NÃO EXPOSTOS POR OCUPAÇÃO ATUAL CONSOLIDADA- GRUPO 3

Ocupação Atual	Não Exposto	Exposto	Total
Estuda e faz estagio	39 (97,50%)	1 (2,50%)	40 (9,62%)
Estuda e trabalha	324 (95,86%)	14 (4,14%)	338 (81,25%)
Não trabalha	36 (94,74%)	2 (5,26%)	38 (9,13%)
Total	399 (95,91%)	17 (4,09%)	416 (100%)

Fonte: Do Autor (2014)

APÊNDICE D – CATEGORIZAÇÕES DAS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS

- 1 - Trabalha em empresa de contabilidade;
- 2 - Outras categorias de empresa, na área contábil;
- 3 - É empresário do ramo de contabilidade;
- 4 - Trabalha em empresa de auditoria externa;
- 5 - Outras categorias de empresa, em outras áreas;
- 6 – Outros;
- 7 – Missing;
- 8 - A família banca os estudos;
- 9 - Detentor de bolsas;

Destas categorias, foram criados outros agrupamentos que foram testados no modelo de regressão logística, por exemplo:

- a) Trabalha na área contábil: categorias (1), (2) e (3);
- b) Trabalha em empresa de auditoria externa: categoria (4);
- c) Outras empresas: categorias (5) e (6);
- d) Não trabalha: categorias (7), (8) e (9);